

INFORME ANUAL

ANUALIDAD 2012

PROGRAMA OPERATIVO REGIONAL DE PAÍS VASCO

Objetivo de Competitividad

Nº Programa: 2007ES052P00010



FSE-ESPAÑA 2007-2013

"El Fondo Social Europeo invierte en tu futuro"



INDICE

INFORME ANUAL DE EJECUCION	3
INTRODUCCIÓN.....	3
1. IDENTIFICACION.....	3
2. RESUMEN DE LA EJECUCION DEL PROGRAMA OPERATIVO	4
2.0. Evolución de la situación socioeconómica del País Vasco en el año 2011	4
2.1. Logros y análisis de los avances	6
2.2. Análisis cualitativo de la ejecución	6
2.3 Información sobre conformidad con la legislación comunitaria	6
2.4 Problemas significativos y medidas adoptadas para solucionarlos	6
2.5. Complementariedad con otros instrumentos	6
2.6 Disposiciones en materia de seguimiento	6
3. EJECUCION POR EJES PRIORITARIOS	6
3.1. Eje 1. Fomento del espíritu empresarial y mejora de la adaptabilidad de trabajadores/as, empresas y empresarios/as.....	6
3.2. Eje 2. Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres.....	6
3.3 Problemas significativos y medidas adoptadas para solucionarlos	6
4. COHERENCIA Y CONCENTRACION.....	6
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.....	6
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).....	6
5. GESTION FINANCIERA Y SEGUIMIENTO DE LOS COMPROMISOS.....	6
6. ASISTENCIA TÉCNICA	6
6.1. Explicación del uso que se ha hecho de la asistencia técnica	6
6.2. Porcentaje del importe de la contribución del FSE asignada al P.O. que se ha destinado a asistencia técnica	6
7. INFORMACION Y PUBLICIDAD.....	6
<u>ANEXO 1 - CUADRO RESUMEN INFORME ANUAL 2012.....</u>	6

INFORME ANUAL DE EJECUCION

INTRODUCCIÓN.

El presente informe de ejecución correspondiente a la anualidad 2012, 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: Competitividad regional y empleo
	Zona subvencionable afectada: Comunidad Autónoma del País Vasco
	Período de programación: 2007-2013
	Nº de programa (nº de CCI): 2007ES052PO010
	Título del programa: PROGRAMA OPERATIVO FONDO SOCIAL EUROPEO DEL PAIS VASCO
INFORME ANUAL DE EJECUCION	Año al que se refieren los datos: 2012
	Fecha de aprobación del informe anual por parte del Comité de seguimiento: 30 de mayo de 2013

2. RESUMEN DE LA EJECUCION DEL PROGRAMA OPERATIVO

2.0. Evolución de la situación socioeconómica del País Vasco en el año 2012

Para contextualizar la estrategia y evolución del Programa Operativo se relata a continuación la situación socioeconómica del País Vasco en el año 2012.

Contexto económico.

2012 ha sido un año muy duro para la economía de la Comunidad Autónoma Vasca. Lejos de mejorar, se ha visto arrastrada por esta segunda fase constrictiva que ha afectado fundamentalmente a las economías periféricas de la Zona Euro.

La situación ha ido empeorando a medida que avanzaba el año. En el primer trimestre el PIB interanual caía un 0,3%, en el segundo un 0,9%, en el tercero un 1,3% y la estimación para el cuarto es de una caída del 1,6%. En conjunto el PIB vasco se ha contraído un 1,1% según valoración de la Dirección de Economía de Gobierno Vasco.

En 2012 tan sólo ha funcionado el sector primario con un crecimiento del 10,3%, pero su aportación al total es muy reducida. Construcción ha vuelto a ser el sector más castigado con una contracción del PIB asociado del 5,8%. La industria, que parecía ser el sector destinado a traccionar la economía hacia la salida de la crisis cae un 2,3%. Los servicios todavía aguantan y en todo 2012 tan sólo ceden un 0,3%, pero van de más a menos y si comenzaron el año creciendo un 0,2% lo han acabado con una caída del 0,8%.

La debilidad de la demanda interna, muy castigada por las políticas de recortes impuestas, y un sector exterior que ha perdido vigor por la ralentización europea se sitúan como las causas más probables de esta recaída económica; y no se espera que estos factores mejoren sustancialmente en el corto plazo.

Se espera que la industria modere su deterioro y logre aliviar algo su situación por un mayor dinamismo de la economía mundial, pero aun así y todo finalizará el próximo año en cifras negativas. Para la construcción no se aprecian signos de recuperación y seguirá su proceso de reajuste. Los servicios profundizaran su declive, al menos durante el periodo más duro de 2013 y podrían remontar algo hacia finales de año.

Se seguirá destruyendo empleo a un ritmo algo más moderado que el conocido durante este año 2012, según la Dirección de Economía de Gobierno vasco se pueden perder otras 19.000 ocupaciones en 2013.

El FMI estima que en 2012 en España el descenso del PIB ha sido del 1,5%, en Italia del 2,3 y en el Reino Unido del 0,4%; en Francia ha crecido un 0,1% y en Alemania un 0,9%. En 2013 la Unión Europea crecerá en torno al 1,3; pero se espera que España descienda un 1,3% e Italia un 0,7%; la Zona Euro crecerá un 0,2%, Alemania un 0,9% y Francia un 0,4%. Para la Comunidad Autónoma de Euskadi se espera una reducción del 1,1%.

De momento, según los datos del INE para 2011 el PIB per cápita vasco sigue siendo el más alto de todo el Estado, un 34,7% por encima de la media española.

Registros administrativos

Paro registrado

Durante 2012 el número de parados registrados en LANBIDE ha crecido en 23.689 personas, un 16,29%, situando a la Comunidad Autónoma Vasca como la que tiene una peor evolución de todo el Estado. Este hecho se explica en parte por la mayor motivación de los desempleados residentes en el País Vasco de mantener en vigor la demanda de empleo para poder acceder a unos servicios sociales de alta calidad. Después de 2 años con

aumentos del desempleo entre el 6% y el 7%, durante 2012 se aprecia un fuerte repunte en la destrucción de empleo.

Ha evolucionado peor entre los hombres, con un incremento del 18,69%, que entre las mujeres, aumentan un 13,99%. Por edades, el desempleo evoluciona peor de los 35 a los 54 años, aumenta un 19,2%, y mejor de los 16 a 24 años, aumenta un 11,3%.

Por actividad económica, 2012 se caracteriza por el mal comportamiento del sector servicios, donde el desempleo crece un 19,57%, 17.267 personas. El procedente del primario aumenta en 517 personas, un 21,74%; el de la industria aumenta en 2.887 personas, un 12,37%; el de la construcción aumenta en 2.149 personas, un 11,80%; por último, los desempleados sin empleo anterior aumentan en 869 personas, un 6,57%. Comercio al por mayor, servicios a edificios y actividades de jardinería, actividades de construcción especializada, actividades relacionadas con el empleo (ETT's), servicios de comidas y bebidas y comercio al por menor son las actividades económicas en las que ha sido mayor el incremento de desempleados. La actividad en la que el paro más ha descendido ha sido la de otras actividades profesionales, científicas y técnicas.

Álava es el Territorio Histórico en el que la evolución de desempleo ha ido peor con un incremento del 18,86%, en Gipuzkoa (+15,94%) y en Bizkaia (+15,78%) el incremento ha sido sensiblemente inferior. En Valles Alaveses (+27,57%), en Urola Erdia (+23,20%), Lea-Artibai (+22,43%) y en Encartaciones (+21,24%) es donde el incremento del paro ha sido mayor en términos relativos. Bajo Bidasoa (+11,08%), Montaña Alavesa (+12,26%), Bilbao (12,72%) y Gobela (+12,90%) son las que han tenido un aumento más comedido del paro.

El número de personas que cobran algún tipo de prestación por desempleo ha crecido un 11%, pero la tasa de cobertura ha disminuido 3 décimas como consecuencia del fuerte aumento del desempleo. El paro de larga duración ha crecido un 27,12%. Casi la mitad de los parados en la CAE llevan en esta situación al menos un año.

El incremento del paro en 2012 ha sido directamente proporcional al nivel formativo de los desempleados, pero conviene recordar que 3 de cada 5 parados tiene un nivel formativo básico y que sólo el 30% tiene estudios de FP o universitarios.

Afiliación a la Seguridad Social

El número de afiliaciones a la Seguridad Social durante 2012 ha descendido en 36.064, un 3,9%, el mayor descenso de todo el periodo de crisis. En 2008, el número de afiliaciones se redujo en 10.776, y en 2009 en 27.479, cifras muy alejadas de la correspondiente a este último año.

La reducción de afiliaciones ha sido mucho más intensa entre los hombres que entre las mujeres. Se contabiliza un descenso del 5,5% entre los hombres y un 2% entre las mujeres.

Durante 2012 se ha implementado la nueva normativa relativa a las personas empleadas de hogar. Este proceso ha supuesto un crecimiento notable del número de afiliaciones asociadas a la actividad de trabajo doméstico. En este periodo se pasa de 15.851 afiliaciones a 26.130 lo que supone un crecimiento del 64,9%. Este hecho ha suavizado el declive de la afiliación, maquillando la evolución, fundamentalmente de las mujeres extranjeras.

La construcción es la actividad económica que más afiliación pierde, un 13,6% en relación al cierre del año pasado. La industria cae un 5,5%, los servicios un 2,1% y el primario un 13,3%.

Además de las actividades relacionadas con la construcción otras actividades que destacan por la destrucción de afiliación son la fabricación de productos metálicos, la administración

pública, el comercio al por menor y mayor, la agricultura, la metalurgia, la fabricación de maquinaria, el transporte terrestre, la fabricación de productos de caucho y plásticos, las actividades de seguridad, y las relacionadas con el empleo (ETT's).

Exceptuando hogar, apenas hay actividades que muestren un saldo positivo durante 2012 y en las que aparece, éste es muy débil. Crecen entre 100 y 150 afiliaciones las actividades relacionadas con la informática, la asistencia en establecimientos residenciales y las actividades deportivas, recreativas.

Álava es el Territorio Histórico con un peor comportamiento con una reducción de la afiliación del 4,36%, en Bizkaia desciende un 3,83% y en Gipuzkoa un 3,79%. En el conjunto del Estado la caída de la afiliación es del 4,57%, 7 décimas más que en la Comunidad Autónoma Vasca.

La afiliación de personas extranjeras ha descendido un 4,4%, mientras que entre los autóctonos el descenso ha sido del 3,9%. Entre los extranjeros la diferenciación de la evolución por sexo es muy abultada; entre los hombres desciende un 12,9% mientras que entre las mujeres aumenta un 6,52%, fundamentalmente por efecto de la regularización del trabajo doméstico producida tras la puesta en vigor de la nueva normativa de hogar.

La caída de la afiliación a extranjeros ha afectado fundamentalmente a Álava, territorio en el que desciende un 12,3%, en Gipuzkoa cae un 4% y en Bizkaia un 1,1%. La afiliación de personas procedentes de la Unión Europea ha caído un 7,4% y la de fuera de la Unión un 3%.

Contratos

El acumulado de contratos con puesto de trabajo en la Comunidad Autónoma Vasca ha sido de 673.529, un 6,9% inferior al acumulado de 2011. Del total de contratos 43.286 han sido de carácter indefinido, lo que supone el 6,4% de los contratos. La cifra de indefinidos se ha mantenido estable en relación con el año pasado, mientras que la de temporales ha disminuido un 7,3%.

En Álava la reducción de la contratación ha sido del 4,7%, en Bizkaia del 7,7% y en Gipuzkoa del 6,9%. Álava (5,8%) es el que tiene una menor proporción de indefinidos y Gipuzkoa (6,9%) el que más, quedando Bizkaia (6,5%) en situación intermedia.

Los hombres (6,7%) tienen un porcentaje de contratos indefinidos algo superior al de las mujeres (6,1%). Los menores de 25 años son los que tienen un porcentaje menor de contratos indefinidos, por debajo del 5%, y de los 30 a los 40 años es cuando el porcentaje de indefinidos es mayor, del 7,2%.

El 11,35% de los contratos se realizan a personas con nacionalidad extranjera. Entre los extranjeros (10,2%) el porcentaje de contratos indefinidos es muy superior al de los autóctonos (6,4%).

Del total de contratos el 29,7% se realiza para ocupaciones sin ningún tipo de cualificación y el 30,9% para ocupaciones de los servicios. El 18,6% se realizan para cubrir puestos no manuales de alta cualificación, 13,7% tienen como destinatarios empleos cualificados de la industria, el 6,7% trabajos de tipo administrativo y el 0,45 restante empleos vinculados al sector primario.

Las actividades de las empresas que más contratan son las siguientes: actividades administrativas y servicios auxiliares (28,6%), sanitarias y servicios sociales (11,7%), hostelería (11,4%), comercio, (9,5%) e industrias manufactureras (8,1%).

El número de personas que han sido contratadas durante 2012 ha sido de 227.137, un 8,6% menos que al año anterior. La disminución entre los hombres ha sido del 11,2% y entre las mujeres del 5,5%. Entre los extranjeros ha disminuido un 10,1% y entre los autóctonos un 8,3%.

La tasa de rotación es de 2,97 contratos por persona cuando en 2011 fue del 2,93 y en 2010 del 2,82. La precarización de las relaciones laborales provoca este aumento de la tasa de rotación.

La tasa de rotación es mayor entre las mujeres, 3,24, que entre los hombres, 2,72. La mujer tiene mayor presencia en actividades económicas menos estructuradas con mayor nivel de precarización laboral. Los mayores niveles de rotación se producen de los 45 a los 54 años, con una tasa cercana al 3,25.

Llama la atención que la tasa de rotación entre los extranjeros es muy inferior a la de los autóctonos. Entre los primeros es del 3,21 mientras que entre los segundos llega al 3,10. La mayor inseguridad laboral de los extranjeros y su mayor disposición a aceptar cualquier condición laboral provoca esta menor movilidad de los extranjeros.

Encuesta Población Relación Actividad. EUSTAT

Actividad

El número de activos en la Comunidad Autónoma del País Vasco sufre un fuerte descenso durante 2012. Se pierden casi 30.000 activos, el 2,8% de los que había a finales de 2011. El envejecimiento de la población y el desánimo consecuencia de la prolongación de la situación de crisis se muestran como las causas más probables de esta reducción de los activos vascos.

El total de población entre los 16 y los 64 años ha disminuido en 7.400 en el último año. En este periodo los ocupados de estas edades se han reducido en 42.400 personas, los parados han aumentado en 13.300 personas y los inactivos han aumentado en 21.900 personas. Una parte significativa de los ocupados que están en edad de trabajar y han perdido su empleo no han pasado a la condición de parados sino que han ido directamente a la inactividad. Esto ha sucedido con mayor frecuencia en los intervalos superiores de los grupos de edades, pero su incidencia también es muy fuerte entre los más jóvenes.

Entre los 16 y los 34 años la población ha disminuido en 15.500 personas como consecuencia de la falta de relevo generacional. En estas edades el total de ocupados ha disminuido en 37.100 personas, pero el número de parados ha crecido tan sólo en 8.300 personas mientras que el de inactivos se ha ampliado en 13.300. El dato es aún más preocupante si tenemos en cuenta que la mayor parte de este tránsito a la inactividad se produce de los 25 a los 34 años.

Entre los 35 y los 54 años la situación es mucho más estable, se pierden 4.700 ocupaciones, el paro aumenta en 4.700 personas y los inactivos en 5.800 personas.

De los 55 a los 64 años la situación también es muy estable, el paro aumenta en 1.800 personas y los inactivos en 2.800.

Por sexo, la actividad cae fundamentalmente del lado masculino. El 72% del descenso de la actividad se explica por la disminución de activos masculinos. Hasta los 34 años se pierden más activos femeninos, pero por encima de esta edad aumenta el número de activas mujeres mientras que el de activos hombres sigue disminuyendo.

El descenso de la actividad ha sido más acusado en Bizkaia (-3,4%), y menos en Álava (-1,4%), quedando Gipuzkoa (-2,9%) en una situación intermedia.

La tasa de actividad entre los 16 y los 64 años en la Comunidad Autónoma Vasca es al finalizar 2012 del 70,4%, del 75,1% en caso de los hombres y del 65,6% en el de las mujeres.

La tasa vasca es 1,7 puntos inferior a la de la Unión Europea. En relación a la de las principales economías es 7 puntos inferior a la de Alemania, 6,3 puntos inferior a la del Reino Unido, 3,8 puntos inferior a la de España y 0,9 puntos inferior a la de Francia. Supera en 7,3 puntos a la de Italia (por la baja participación laboral de la mujer italiana) y en 3,5 puntos a la de Polonia.

Ocupación

2012 es el año en el que el descenso de ocupados en la Comunidad Autónoma Vasca ha sido más pronunciado desde que se inició la Encuesta de Población en Relación con la Actividad que realiza el Eustat. Durante este año se han perdido 42.900 empleos, 24.400 masculinos y 18.500 femeninos evidenciando la profundidad de la crisis por la que atraviesa el mercado laboral vasco.

Durante los primeros años de la crisis el ritmo de pérdida de empleos fue muy inferior, en 2008 se perdieron 12.300 empleos y en 2009, 26.600, cifras sensiblemente inferiores a las correspondientes a este año de 2012. Desde el máximo de ocupación logrado en el 3er trimestre de 2008 se han perdido 106.300 empleos, el 10,7% del empleo que se alcanzó entonces.

Álava es el territorio histórico en el que la pérdida de empleos está siendo mayor, durante el último año se ha destruido el 6% del empleo frente al 5,2% de la disminución de Gipuzkoa y el 3,85 de la de Bizkaia. Desde el comienzo de la crisis, en Álava se ha perdido el 12,2% del empleo, en Bizkaia el 11,3% y en Gipuzkoa el 9,9%.

Del total de empleo destruido en 2012 la mayor parte lo ha sido entre la población más joven. Por debajo de los 35 años se han perdido 37.100 ocupaciones, el 14,6% del empleo con el que se contaba en esta franja de edad al finalizar 2011. De los 35 a los 54 años se han perdido 4.200 empleos y de los 55 a los 64, 3.700.

Por sector de actividad sigue siendo construcción el más castigado, durante el último año pierde el 13,4% del empleo asociado, mientras que la industria pierde un 5,5%, los servicios un 3,6% y el primario un 8,1%. Durante el periodo de crisis, la construcción ha perdido un 35% del empleo con el que contaba en el 3er trimestre de 2008, la industria un 17,4%, los servicios un 3,3% y el primario un 32,2%. En el caso de la construcción la pérdida en relación al máximo conseguido es todavía mayor ya que la crisis comenzó en este sector unos meses antes que en el resto de la economía. Tanto industria como construcción están en cifras cercanas a las de la anterior crisis del 93.

En el último año se han perdido 36.600 empleos asalariados de los que 28.000 eran fijos y el resto, 8.600, temporales. Durante la crisis se han perdido 74.400 empleos fijos y 23.700 temporales. Pero la tasa de temporalidad se ha mantenido estable en este periodo, en cifras cercanas el 23%.

La tasa de empleo de 20 a 64 años al finalizar 2012 era de 64,6, más de 10 puntos por debajo del objetivo europeo para 2020. Durante el último año ha disminuido 2,6 puntos. Si el volumen de población en estas edades se mantuviese constante se deberían crear 143.000 empleos para cumplir con el objetivo europeo, pero como se espera que disminuya sustancialmente, bastaría mantener el empleo actual. La tasa de empleo vasca es 7,5 puntos inferior a la europea, 15,7 puntos inferior a la alemana, 13 puntos inferior a la del

Reino Unido, 8,2 puntos inferior a la de Francia, similar a la de Italia y 2 puntos superior a la de España.

Paro

El número de parados estadísticos ha crecido en la Comunidad Autónoma Vasca en 13.300 personas, un 11,4% sobre la cifra de cierre de 2011. Según el EUSTAT, actualmente se encuentran en paro 130.200 personas, cifra que contrasta con los 169.083 parados registrados por LANBIDE, por la mayor tendencia del Instituto Vasco de Estadística de clasificar a las personas como inactivas en aplicación de la metodología OIT.

El aumento del paro en 2012 es similar en términos absolutos al conocido en 2011 y 2010 y muy inferior al de 2009, al comienzo de la crisis. Este dato contrasta con el de la destrucción de empleo que señala al año 2012 como el peor desde que se tienen registros. Este hecho se explica por el paso directamente de la ocupación a la inactividad que afecta a un volumen muy importante de las personas que han perdido el empleo en este último año.

Durante 2012 entre las mujeres el desempleo aumenta en 10.100 paradas mientras que entre los hombres el aumento es de 3.100.

La tasa de paro es del 12,8%, 1,6 puntos superior a la de final de 2011. Entre los hombres la tasa es del 13,2 y entre las mujeres del 12,4, habiendo aumentado 1 punto entre los hombres y 2,3 puntos entre las mujeres.

Por territorios históricos la evolución es bastante dispar. Álava, que partía de un 7,2% de tasa de paro, la menor de la CAE, ha sido donde más ha crecido la tasa de desempleo hasta situarse en el 11,7% al final de 2012. En Bizkaia se pasa del 14,2% al 15% y en Gipuzkoa, territorio que está sorteando mejor la crisis, del 8% al 9,7%.

Por encima de los 45 años el número de desempleados crece en 6.000 personas, de los 25 a los 44 en 3.700 y por encima de los 45 años en 3.600. La tasa de paro de los menores de 25 años es del 39,3%, la de los de 25 a 44 de 13,8% y la de los de 45 y más años del 9%.

La mitad de los parados vascos llevan en situación de desempleo al menos 1 año. Este porcentaje es mayor en Bizkaia, 53,3% y menor en Álava 39,9%; en Gipuzkoa es del 47,8%.

La tasa de paro en la Unión Europea es del 10,3, 2,5 puntos por debajo de la de la CAE. En la Zona Euro es más alta, del 11,2%, como consecuencia de las altas tasas de España, Grecia, Portugal e Irlanda. La crisis ha mostrado un comportamiento muy diferenciado entre las economías del centro de Europa y las periféricas. En la Comunidad Autónoma Vasca se ha pasado de una situación de pleno empleo hasta la segunda mitad de 2008, con una tasa de paro claramente por debajo de la media europea a tener una tasa de paro claramente por encima de la de la mayoría de los países europeos con economías más consolidadas

EPA-INE (microdatos 4º trimestre 2011)

Si bien la tasa de empleo de 20 a 64 años que da la EPA es algo superior a la del EUSTAT, esto no evita que la CAE pierda en un año el liderazgo que ostentaba en este índice en el conjunto del Estado y pase a ocupar la 4ª plaza por detrás de Aragón, Navarra y Madrid. Durante 2012 este indicador cae 3,3 puntos, la segunda mayor caída entre las Comunidades Autónomas por detrás de Castilla la Mancha para situarse en el 66,0%.

A pesar de este traspies en el empleo y de que el paro ha crecido de forma muy significativa durante el último año, la tasa de paro de la CAE todavía sigue siendo la más baja de todo el Estado, aunque se sitúa ya en el 15,9%, muy por encima de la media europea.

El 16,5% de los ocupados de la CAE trabaja a tiempo parcial, siendo la 5ª Comunidad Autónoma con mayor proporción en este tipo de jornada. En el último año la proporción de

trabajo a tiempo parcial tan sólo ha crecido medio punto cuando en el conjunto estatal lo ha hecho punto y medio.

Se trabaja una media de 34,3 horas a la semana, 37,9 en el caso de los hombres y 30,2 en el de las mujeres. Es la Comunidad Autónoma con una jornada laboral más corta. En la CAE a la semana se trabajan 3 horas menos que en el conjunto del Estado. Galicia es quien tiene la jornada más larga; se trabajan 5 horas y media más que en Euskadi.

Prácticamente la mitad de los vascos que trabajan a tiempo parcial es porque no han podido encontrar otro tipo de jornada. En el conjunto estatal la proporción de este tipo de trabajadores es mayor llegando a ser 3 de cada 5. En el último año aumenta significativamente la proporción de trabajo temporal involuntario

La edad media de los parados vascos es de 37,1 años, muy similar a la media española, y la de los ocupados es de 42,7 años, casi 1 año superior a la del conjunto estatal.

La edad media de los ocupados en la CAE en el sector primario es de 48,6 años, 6 puntos por encima de la media estatal. También destaca la alta edad media de los trabajadores de la administración pública vasca que con 44,4 años de media tienen casi 1 año más que la media del Estado. Los trabajadores de la construcción en el País Vasco tienen como media algo más de 43 años, y son más de año y medio más viejos que los del Estado.

La tasa de temporalidad en la CAE es del 19,8%, del 15,1% entre los hombres y del 24,6% entre las mujeres. Durante el último año la tasa ha descendido 2,4 puntos por el mayor ritmo de destrucción de empleo temporal: los asalariados con contrato temporal descienden un 17,2% mientras que los que tienen un contrato indefinido lo hacen un 4,18%.

El 1,5% de los trabajadores fijos de la CAE son fijos discontinuos, casi 1 punto más que en el conjunto del Estado. En Murcia y en Baleares 1 de cada 10 fijos son discontinuos

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	2012, Directorio de Actividades económicas, Eustat			8,07	8%
E1	Temporalidad de la contratación	2012, Encuesta de Población Activa, 2012, INE (*)	16,6	25,6	21,0	22%
E2	Tasa de empleo	2012, Encuesta de Población Activa, 2012, INE (*)	68,48	58,81	63,60	68%
E2	Tasa de empleo femenino	2012, Encuesta de Población Activa, 2012, INE (*)		58,81		63%
E2	Tasa de desempleo juvenil	2012, Encuesta de Población Activa, 2012, INE (*)	41,14	44,02	42,49	30%

(*) Resultados anuales 2012. Tasas de la población de 16 a 64 años

El análisis de los indicadores estratégicos presenta un panorama más desfavorable que los valores del año 2011 en aquellos que se refieren al empleo y por tanto más alejados de los valores objetivo estimados para el año 2013 en base a las previsiones que se hicieron en el momento de la elaboración del Programa Operativo cuando todavía no se había declarado la crisis. Dichos objetivos fueron modificados en el Comité de Seguimiento para ajustarlos a la realidad actual. La situación es especialmente dramática en el caso del desempleo juvenil. En los otros dos indicadores, tasa de creación de empresas y temporalidad en la contratación, se aprecia una ligera mejoría con respecto a 2011.

El escenario para cada uno de los indicadores es el que sigue:

- Tasa de creación de empresas: El indicador del año 2012 (8,07) es ligeramente superior a la de los años anteriores: 2011 (7,34), 2010 (7,5) y 2009 (6,81) y se acerca al valor del año 2008 (8,53). Coincide con el valor objetivo establecido para el año 2013.
- Temporalidad de la contratación: El dato de 21% mejora el dato del valor objetivo para 2013 (22%): ha descendido notablemente en los hombres (16,6%) con respecto a 2011 (19,8%) aunque es bastante mayor en las mujeres (25,6%) permaneciendo prácticamente igual que en 2011 (25,9 %). Sigue la tendencia de descenso sostenido desde el 28,1% de 2007.
- Tasa de empleo: en este año ha sufrido un descenso considerable (63,60%) tanto en relación con la tasa general de 2011 (68,22 %) como para los hombres, 68,48%, frente al 71,44 % de 2011, como sobre todo para las mujeres. Los hombres se sitúan en el valor objetivo marcado para 2013 (68 %) pero el valor conjunto está claramente por debajo de él.
- Tasa de empleo femenina: El valor de 58,81 supone un descenso de casi 3 puntos con respecto al valor de 2011 (61,04 %) y se aleja aún más del valor objetivo para 2013 (63%). La tasa de empleo femenino sigue manteniendo un diferencial de 10 puntos porcentuales con respecto a los hombres. Es de destacar que por primera vez en el periodo esta tasa ha invertido su tendencia puesto que había ido creciendo anualmente de forma consistente desde 2007.
- Tasa de desempleo juvenil: Este indicador es francamente alarmante tanto en cuanto a su valor como a su evolución en los últimos años. El valor de 2012 (42,49%) supera en más de 8 puntos porcentuales el de 2011 (34,02%), más que duplica la tasa del año 2007 y se aleja considerablemente del valor objetivo para 2013 (30%). Y esto es así tanto para los hombres como para las mujeres. En este caso las diferencias entre ambos son 3 puntos porcentuales en detrimento de las mujeres.

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 2012 (Informe anual)			Acumulado a 31-12-2012			%	Previsión año 2013		
		Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total		Hombres	Mujeres	Total
1	1 - N° de personas participantes (Desagregado por sexo)	64.780	54.873	119.653	258.329	229.970	488.299	75,53	338.764	307.760	646.524
1	2 - N° de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	693	-	-	6.116	77,44	-	-	7.898
1	3 - N° de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	143	-	-	319	110,00	-	-	290
1	4 - N° de empresas beneficiadas	-	-	18.278	-	-	134.983	65,00	-	-	207.669
1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	1
1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	1
1	38 - N° Acciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	1
2	12 - N° de empresas creadas	-	-	182	-	-	3.100	82,01	-	-	3.780
2	13 - N° de proyectos empresariales puestos en marcha como consecuencia de la asistencia recibida	-	-	322	-	-	1.642	68,42	-	-	2.400
2	14 - N° de empresas que han puesto en marcha planes empresariales/herramientas para los que han recibido asistencia	-	-	218	-	-	1.546	70,18	-	-	2.203
2	17 - N° de personas con contrato temporal o por cuenta propia, que se han beneficiado de contratos fijos (desagregado por sexo).	0	0	0	0	997	997	100,00	0	997	997
2	18 - N° de empresas que han implantado sistemas para la modernización de la gestión	-	-	222	-	-	5.675	69,67	-	-	8.146
2	19 - N° de personas insertadas en el mercado laboral (desagregado por sexo)	0	0	0	0	0	0	0,00	40	6	46
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)	368	374	742	49.788	42.343	92.131	83,76	58.300	51.700	110.000
2	25 - N° de empresas creadas por hombres y mujeres (desagregadas por sexo)	0	0	0	5.779	3.871	9.650	101,58	5.605	3.895	9.500
2	28 - N° de personas inmigrantes contratadas (desagregado por sexo)	0	0	0	3.336	113	3.449	100,00	3.336	113	3.449
2	29 - N° de personas con discapacidad contratadas (desagregado por sexo)	199	106	305	1.062	656	1.718	71,58	1.440	960	2.400
2	30 - N° de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo)	65	59	124	803	896	1.699	84,95	940	1.060	2.000

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

Cuadro 2.2: Indicadores de realización y resultados por ejes prioritarios

Eje / Tipo de Indicador(*) / Indicador			Año 2012 (Informe anual)			Acumulado a 31-12-2012			%	Previsión año 2013		
			Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total		Hombres	Mujeres	Total
C1	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	7.757	6.925	14.682	44.832	48.806	93.638	68,85	64.400	71.600	136.000
C1	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	207	-	-	3.054	83,44	-	-	3.660
C1	1	3 - Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	143	-	-	173	576,67	-	-	30
C1	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	16.493	-	-	130.086	63,89	-	-	203.600
C1	2	12 - Nº de empresas creadas	-	-	182	-	-	3.100	82,01	-	-	3.780
C1	2	13 - Nº de proyectos empresariales puestos en marcha como consecuencia de la asistencia recibida	-	-	322	-	-	1.642	68,42	-	-	2.400
C1	2	14 - Nº de empresas que han puesto en marcha planes empresariales/herramientas para los que han recibido asistencia	-	-	218	-	-	1.546	70,18	-	-	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	0	0	0	997	997	100,00	0	997	997
C1	2	18 - Nº de empresas que han implantado sistemas para la modernización de la gestión	-	-	222	-	-	5.675	69,67	-	-	8.146
C1	2	19 - Nº de personas insertadas en el mercado laboral (desagregado por sexo)	0	0	0	0	0	0	0,00	40	6	46
C2	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	57.023	47.948	104.971	213.497	181.164	394.661	77,31	274.364	236.160	510.524
C2	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	486	-	-	3.062	72,25	-	-	4.238
C2	1	3 - Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	0	-	-	146	56,15	-	-	260
C2	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	1.785	-	-	4.897	120,35	-	-	4.069
C2	2	24 - Nº de personas en situación de desempleo, que han sido beneficiarias de medidas activas de inserción laboral, que accedieron a un contrato de trabajo (desagregado por sexo)	368	374	742	49.788	42.343	92.131	83,76	58.300	51.700	110.000
C2	2	25 - Nº de empresas creadas por hombres y mujeres (desagregadas por sexo)	0	0	0	5.779	3.871	9.650	101,58	5.605	3.895	9.500
C2	2	28 - Nº de personas inmigrantes contratadas (desagregado por sexo)	0	0	0	3.336	113	3.449	100,00	3.336	113	3.449

C2	2	29 - N° de personas con discapacidad contratadas (desagregado por sexo)	199	106	305	1.062	656	1.718	71,58	1.440	960	2.400
C2	2	30 - N° de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo)	65	59	124	803	896	1.699	84,95	940	1.060	2.000

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

El Comité de Seguimiento aprobó, tanto de forma presencial como por procedimiento escrito, una revisión de las previsiones a 2013 de los indicadores de realización y de resultado y es con esos valores con los que se ha trabajado en el análisis de este informe.

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 2012 (Informe anual)				Acumulado a 31-12-2012						Previsión 2007-2013	
	Gasto total	% Previsto	Ayuda FSE	% Previsto	Gasto total	% Previsto	Pública Nacional	Privada	Ayuda FSE	% Previsto	Gasto total	Ayuda FSE
C1-ESPIRITU EMPRESARIAL Y ADAPTABILIDAD												
-Gasto FSE	1.425.065,32		712.532,98		18.338.407,44		9.169.204,10	0,00	9.169.203,34			
-Gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
Total Eje	1.425.065,32	3,22	712.532,98	3,22	18.338.407,44	41,38	9.169.204,10	0,00	9.169.203,34	41,38	44.318.000	22.159.000
C2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES												
-Gasto FSE	585.238,10		292.619,08		33.584.397,35		16.792.197,05	0,00	16.792.200,30			
-Gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
Total Eje	585.238,10	0,76	292.619,08	0,76	33.584.397,35	43,38	16.792.197,05	0,00	16.792.200,30	43,38	77.412.000	38.706.000
C5-ASISTENCIA TÉCNICA												
-Gasto FSE	42.362,00		21.181,00		214.474,34		107.237,17	0,00	107.237,17			
-Gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
Total Eje	42.362,00	8,83	21.181,00	8,83	214.474,34	44,72	107.237,17	0,00	107.237,17	44,72	479.576	239.788
Total Ejes												
-Gasto FSE	2.052.665,42		1.026.333,06		52.137.279,13		26.068.638,32	0,00	26.068.640,81			
-Gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
Total Eje	2.052.665,42	1,68	1.026.333,06	1,68	52.137.279,13	42,66	26.068.638,32	0,00	26.068.640,81	42,66	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	2.052.665,42	1,68	1.026.333,06	1,68	52.137.279,13	42,66	26.068.638,32	0,00	26.068.640,81	42,66	122.209.576	61.104.788
Total gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
Total P.O.	2.052.665,42	1,68	1.026.333,06	1,68	52.137.279,13	42,66	26.068.638,32	0,00	26.068.640,81	42,66	122.209.576	61.104.788

Cuadro indicativo ejecución real a 31/12/2012

Eje Prioritario	Acumulado a 31/12/2012 COMPROMETIDO+PAGADO SIN DECLARAR+DECLARADO AG		Previsión 2007-2013
	Gasto Total	% Previsto	Gasto total
EJE 1-ESPÍRITU EMPRESARIAL Y ADAPTABILIDAD	22.897.965,76	51,67%	44.318.000
EJE 2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES	54.425.780,49	70,31%	77.412.000
EJE 5-ASISTENCIA TÉCNICA	266.038,85	55,47%	479.576
TOTAL PO	77.589.785,10	63,49%	122.209.576

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

EJE PRIORITARIO / Tema Prioritario		Año 2012					Acumulado a 31-12-2012					Previsiones 2007-2013				
		Total P.O.			Art. 9.3 Rgto.1083/2006		Total P.O.			Art. 9.3 Rgto.1083/2006		Total P.O.		Art. 9.3 Rgto.1083/2006		
		FSE	%	% s / Previsto	FSE	%	FSE	%	% s / Previsto	FSE	%	FSE	%	FSE	%	
1-ESPÍRITU EMPRESARIAL Y ADAPTABILIDAD		712.532,98	69,43	3,22	712.532,98	69,43							22.159.000	36,26	22.159.000	36,26
TP nº 62	Desarrollo de sistemas y estrategias de aprendizaje permanente en las empresas; formación y servicios destinados a los empleados para mejorar su capacidad de adaptación al cambio; fomento del espíritu empresarial y la innovación	85.246,25	11,96	0,71	85.246,25	11,96							12.016.576	54,23	12.016.576	54,23
TP nº 63	Proyección y difusión de formas innovadoras y más productivas de organizar el trabajo	627.286,73	88,04	6,18	627.286,73	88,04							10.142.424	45,77	10.142.424	45,77
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES		292.619,08	28,51	0,76	292.619,08	28,51							38.706.000	63,34	38.706.000	63,34
TP nº 66	Aplicación de medidas activas y preventivas en el mercado laboral	131.518,76	44,95	0,82	131.518,76	44,95							16.005.000	41,35	16.005.000	41,35
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	161.100,32	55,05	0,71	161.100,32	55,05							22.701.000	58,65	22.701.000	58,65
5-ASISTENCIA TÉCNICA		21.181,00	2,06	8,83	0,00	0,00							239.788	0,39	0	0,00
TP nº 85	Preparación, ejecución, seguimiento y control.	17.995,00	84,96	15,01	0,00	0,00							119.894	50,00	0	0,00
TP nº 86	Evaluación y estudios, información y comunicación.	3.186,00	15,04	2,66	0,00	0,00							119.894	50,00	0	0,00
Total		1.026.333,06	100,00	1,68	1.005.152,06	97,94							61.104.788	100,00	60.865.000	99,61

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

EJE PRIORITARIO / Tema Prioritario		Categoría 2: Tipo de financiación	Categoría 4: Actividad Económica	Año 2012 FSE	Acumulado a 31-12-2012 FSE
1-ESPIRITU EMPRESARIAL Y ADAPTABILIDAD				712.532,98	9.169.203,34
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	85.246,25	4.440.974,09
TP nº 63	Proyección y difusión de formas innovadoras y más productivas de organizar el trabajo	Otros tipos de financiación	No procede	627.286,73	4.728.229,25
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES				292.619,08	16.792.200,30
TP nº 66	Aplicación de medidas activas y preventivas en el mercado laboral	Otros tipos de financiación	No procede	131.518,76	7.446.384,52
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	161.100,32	9.345.815,79
5-ASISTENCIA TÉCNICA				21.181,00	107.237,17
TP nº 85	Preparación, ejecución, seguimiento y control.	Otros tipos de financiación	No procede	17.995,00	98.977,17
TP nº 86	Evaluación y estudios, información y comunicación.	Otros tipos de financiación	No procede	3.186,00	8.260,00
Total				1.026.333,06	26.068.640,81

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 2012								Acumulado a 31/12/ 2012							
	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:	64.780	54,14	54,14	54.873	45,86	45,86	119.653	100,00	258.329	52,90	52,90	229.970	47,10	47,10	488.299	100,00
1.1. Total personas empleadas	10.423	48,10	8,71	11.245	51,90	9,40	21.668	18,11	45.072	45,41	9,23	54.176	54,59	11,09	99.248	20,33
Personas empleadas por cuenta propia	1.771	59,33	1,48	1.214	40,67	1,01	2.985	2,49	11.151	52,95	2,28	9.907	47,05	2,03	21.058	4,31
1.2. Total personas desempleadas	47.499	55,62	39,70	37.895	44,38	31,67	85.394	71,37	183.879	55,07	37,66	150.027	44,93	30,72	333.906	68,38
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	23.253	56,42	19,43	17.960	43,58	15,01	41.213	34,44	51.015	53,75	10,45	43.891	46,25	8,99	94.906	19,44
1.3. Total personas inactivas	6.858	54,47	5,73	5.733	45,53	4,79	12.591	10,52	29.378	53,27	6,02	25.767	46,73	5,28	55.145	11,29
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	6.191	53,64	5,17	5.350	46,36	4,47	11.541	9,65	27.060	52,76	5,54	24.225	47,24	4,96	51.285	10,50
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	16.533	57,46	13,82	12.238	42,54	10,23	28.771	24,05	72.154	56,56	14,78	55.417	43,44	11,35	127.571	26,13
2.2. Personas entre 25 y 54 años	43.808	53,02	36,61	38.813	46,98	32,44	82.621	69,05	171.450	51,68	35,11	160.307	48,32	32,83	331.757	67,94
2.3. Personas >54 años	4.439	53,73	3,71	3.822	46,27	3,19	8.261	6,90	14.725	50,83	3,02	14.246	49,17	2,92	28.971	5,93
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	31.942	57,89	26,70	23.236	42,11	19,42	55.178	46,12	106.798	57,69	21,87	78.317	42,31	16,04	185.115	37,91
3.1. Inmigrantes	15.034	60,96	12,56	9.627	39,04	8,05	24.661	20,61	64.579	62,16	13,23	39.311	37,84	8,05	103.890	21,28
3.2. Minorías	207	50,12	0,17	206	49,88	0,17	413	0,35	955	46,31	0,20	1.107	53,69	0,23	2.062	0,42
3.3. Personas con discapacidad	4.254	62,26	3,56	2.579	37,74	2,16	6.833	5,71	11.563	57,54	2,37	8.532	42,46	1,75	20.095	4,12

3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	267	39,32	0,22	412	60,68	0,34	679	0,57	14.177	47,68	2,90	15.555	52,32	3,19	29.732	6,09
3.5. Otras personas desfavorecidas	12.180	53,91	10,18	10.412	46,09	8,70	22.592	18,88	15.524	52,92	3,18	13.812	47,08	2,83	29.336	6,01
4. Desagregación según su nivel educativo	64.780	54,14	54,14	54.873	45,86	45,86	119.653	100,00	254.131	53,06	52,04	224.820	46,94	46,04	478.951	98,09
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	36.491	59,16	30,50	25.193	40,84	21,06	61.684	51,55	132.956	59,20	27,23	91.628	40,80	18,76	224.584	45,99
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	11.974	53,11	10,01	10.572	46,89	8,84	22.546	18,84	56.513	51,44	11,57	53.349	48,56	10,93	109.862	22,50
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	3.953	56,37	3,30	3.059	43,63	2,56	7.012	5,86	11.649	48,67	2,39	12.284	51,33	2,52	23.933	4,90
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	12.362	43,51	10,33	16.049	56,49	13,41	28.411	23,74	53.013	43,97	10,86	67.559	56,03	13,84	120.572	24,69

'(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.

La primera cuestión importante a mencionar es la revisión y actualización de las *previsiones para 2013* que fueron aprobadas por el Comité de Seguimiento en 2012 para acomodarse a la situación de desajuste entre los valores obtenidos y las previsiones realizadas en el momento de la redacción del Programa Operativo en un momento que nada tenía que ver con la situación de crisis profunda en la que nos encontramos. En realidad, y aunque se denominan previsiones a 2013, su horizonte es el año 2015, año en el que se termina de facto el periodo de programación.

El análisis de los **Cuadros 2.1 y 2.2** nos indica que:

El *Nº de personas participantes*, según los datos acumulados a 31/12/2012, ha llegado a un 75,88 % de las previsiones para el año 2013. Con 119.653 personas participantes en 2012 se ha producido un decremento del 6,28% respecto al nº de participantes 127.668 registrados en 2011, decremento que afecta más al nº de mujeres. Las mujeres constituyen el 45,86% de las personas participantes en 2012 frente al 47,14% en 2011 y los hombres el 54,14% frente al 52,86% del año anterior.

A nivel de eje, 14.682 personas han participado en operaciones del eje 1 y 104.971 personas en el eje 2. La comparación con los datos de 2011 indica que la reducción en personas beneficiarias se concentra en el eje 1. Un análisis más detallado de esta reducción nos muestra que es coherente con las revisiones del Programa Operativo que se aprobaron en el Comité de Seguimiento, esto es, el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz trasladó parte de su asignación al eje 2, la Diputación Foral de Álava ha reforzado sus operaciones en el eje 2 en detrimento del eje 1 y Garapen ha incluido nuevas operaciones en el eje 1. En cualquier caso las *previsiones del año 2013* ya tuvieron en cuenta estas revisiones.

Del total acumulado en todo el periodo dentro del eje 1 el 15,65 % corresponde a la ejecución de 2012 y dentro del eje 2, el 26,56 % se debe a la ejecución 2012. El porcentaje de mujeres no varía mucho entre los ejes 1 y 2. En el eje 1 es 47,15 % y en el eje 2 el 45,68%.

El *Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental* se encuentra al 77,44% de su ejecución. Por su parte, el indicador de *Nº de personas que participan en cursos específicos de medio ambiente*, que se revisó con un criterio muy restrictivo en base a la experiencia de los años anteriores, ha alcanzado ya el 110% de su valor objetivo. Este desfase en las previsiones se concentra fundamentalmente en el eje 1 donde en años anteriores apenas había habido participantes en cursos específicos de medio ambiente.

El nº de personas que reciben módulo de sensibilización medioambiental es más del doble en el eje 2 que en el eje 1. Esto tiene sentido en cuanto a que hay menos acciones de formación en el eje 1, que se dirige a emprendizaje y modernización de empresas, que en el eje 2 donde hay acciones de formación para la empleabilidad.

En el año 2012 han sido 18.278 las empresas beneficiadas de las operaciones, el 57,38% de ellas microempresas. Se ha llegado a un 65% de las previsiones para el final del periodo. Con respecto a 2011 se ha producido un descenso de casi un 11%. El 90,23% de las empresas beneficiadas corresponden al eje 1 y en éste el 96,36%

se han beneficiado de actuaciones en el tema prioritario 63. El porcentaje acumulado de empresas beneficiadas a fin de 2012 en el eje 1 con respecto a su previsión a 2013 supone el 63,89 y en el eje 2 el 120,35 respecto a la suya.

Como ha ocurrido en informes anteriores, 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 2012 se han llevado a cabo 85 campañas y 57 estudios.

El indicador de *Nº de empresas creadas* muestra que en 2012 se han creado 182 empresas como resultado de las operaciones del tema prioritario 62, lo que nos da un valor acumulado del 82,01 % de lo previsto hasta fin de periodo. Sin embargo no podemos dejar de hacer notar que el nº de empresas creadas es la mitad que en el año 2011.

Dentro de este mismo tema prioritario 62 el *Nº de proyectos empresariales puestos en marcha como consecuencia de la asistencia recibida* ha sido de 322 en 2012, ligeramente menor que el valor de 2011.

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 2012 de 218 empresas, sensiblemente menor que en 2011. Se ha alcanzado el 70,18% del valor previsto para 2013.

Dentro del tema prioritario 63, el *Nº de empresas que han implantado sistemas para la modernización de la gestión* ha sido de 222. Con un % acumulado a finales del 2012 de 69,67 sobre el valor previsto a 2013.

El *Nº de personas con contrato temporal o por cuenta propia que se han beneficiado de contratos fijos* ha sido 0 como ya se estableció en la revisión de indicadores puesto que la Diputación Foral de Bizkaia, única responsable de este indicador comunicó que desaparecía el programa Hobelan de conversión de contratos temporales en indefinidos.

El indicador *Nº de personas insertadas en el mercado laboral* del tema prioritario 63 su valor ha sido 0 en todas las anualidades incluida ésta de 2012 también se ha revisado en este sentido. El valor objetivo que se ha previsto se refiere a la nueva línea de actuación de Garapen aprobada en el Comité de Seguimiento de 2012 pero que todavía no ha podido arrojar resultados de inserción.

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*, con un total de 742 personas contratadas, 50,4% de las cuales son mujeres, presenta una ejecución acumulada del 83,76% del valor previsto para 2013. No obstante no están introducidos los resultados de las operaciones 2012 de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo que se proporcionarán en septiembre.

En el análisis del indicador *Nº de empresas creadas por hombres y mujeres* del tema prioritario 66 puede llamar la atención que en 2012 tenga valor 0. La explicación está, por una parte, en que todavía no están recogidos los datos de Lanbide, y por otra en que Fomento de San Sebastián no ha proporcionado los datos hasta que no se

resuelva todo el análisis de la posible concurrencia de ayudas a la creación de empresas que está realizando tras el resultado de un informe de auditoría.

No obstante, una vez introducidos los datos de seguimiento de resultados del 2011 de Lanbide, se constata que el valor acumulado a fin de 2012 (101,58%) ya cumple con la previsión a 2013. Como ya se apuntó en análisis anteriores, la obtención de este dato en Lanbide se realiza registrando la situación laboral de las personas beneficiarias de las acciones de orientación y de formulación del itinerario de las oficinas Lanbide y de los servicios de orientación subvencionados. Éstas pueden haber derivado eventualmente en la creación de una empresa.

Los resultados de la contratación de las personas participantes arrojan cifras más positivas para las personas con discapacidad (305 personas contratadas en 2012 y un porcentaje acumulado de 71,58% sobre las previsiones para 2013) y menos positivas para las personas en riesgo de exclusión (124 personas contratadas y con un 84,95% del valor previsto para 2013).

El indicador de N^a de personas inmigrantes contratadas presenta un valor 0 al haberse dado de baja Itasmendikoi, 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 31/12/2012 asciende a una cifra de 52.137.279,13 € de coste total. Esto supone un porcentaje de gasto certificado de 42,66% sobre la cuantía concedida al Programa Operativo. El nivel de ejecución se ha visto afectado por la corrección financiera del 25 % de los importes certificados por el Organismo Intermedio en la primera certificación como resultado de una auditoría de la Unidad de Auditoría de la DG Empleo a la Autoridad de Auditoría.

No obstante, tal como se recoge en el Cuadro indicativo de la ejecución real a 31/12/2012, si se suman los importes comprometidos y pagados aún sin declarar a la UAFSE, la cifra anterior asciende a 77.589.785,10 € lo que supone un 63,49% 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 en 2012 a 97,94 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 71,37% de las personas participantes en las operaciones del 2012 están desempleadas frente al 18,11% de personas empleadas. Los hombres desempleados constituyen el 55,62% del total de personas desempleadas de 2012 y las mujeres el 44,38%, tendencia que también se observa en los datos acumulados a 31 de diciembre que hablan de un 55,07 % de hombres desempleados y 44,93% 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 48,26. Entre los hombres desempleados el 48,95% lo es de larga duración y entre las mujeres el 47,39%.

Dentro de las personas desempleadas de larga duración el 56,42% son hombres y el 43,58% mujeres, tendencia que se mantiene si se analizan los datos acumulados en lo que llevamos de periodo. En 2012 los hombres desempleados de larga duración en 2012 superan en 3 puntos porcentuales al dato acumulado.

Entre las personas empleadas el porcentaje de mujeres es ligeramente mayor que el de los hombres: 51,90% frente a 48,10% aunque se va acortando la distancia con respecto al 2011. Esto explica que el predominio de las mujeres sea mucho mayor en los datos acumulados, 54,59% de mujeres frente a 45,41% de hombres. De las personas empleadas, el 13,78% lo son por cuenta propia, porcentaje menor que el 19,97% del año pasado. La tendencia de la presencia femenina entre las personas empleadas por cuenta propia se invierte con respecto al 2011, siendo menor, 40,67%, frente a 59,33% de hombres. Esta tendencia se refleja también en los datos acumulados del periodo.

El 10,52% de las personas participantes en el Programa Operativo son inactivas, con una distribución menor de mujeres (4,79%) que de hombres (5,73%). El 9,65% están recibiendo educación y formación lo que supone un 91,66% del total de inactivas y la distribución entre sexos es de 46,66% de mujeres frente a 53,64% de hombres. Este último dato de 2012 no difiere de los datos acumulados donde el 93% 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 (69,05%) seguido de las menores de 25 (24,05%) y muy de lejos las mayores de 54 años (6,90%), datos prácticamente iguales que en 2011. En todos los tramos de edad el porcentaje de hombres es mayor que el de mujeres sobre todo entre los menores de 25 años (57,46% frente a 42,54%). En el intervalo 25-54 años las mujeres son el 46,98 y en el de >54 años, 46,27%. A nivel de datos acumulados en todos los tramos de edad los hombres superan a las mujeres aunque la diferencia no sea muy significativa.

Con respecto a la pertenencia a grupos vulnerables, el colectivo más significativo es el de personas inmigrantes, que en 2012 supone el 44,69% del total de estos colectivos y el 20,61% de todas las personas beneficiarias del Programa Operativo. El porcentaje de inmigrantes a nivel de datos acumulados es muy similar al de 2012 pero el peso de este colectivo sobre el total de grupos vulnerables ha descendido en 2012 sobre el dato acumulado que asciende a 56,12%. Los hombres inmigrantes son mayoría sobre las mujeres (60,96% frente a 39,04%) tanto en 2012 como en el total del periodo (62,16% frente a 37,84%).

Las personas con discapacidad suponen el 12,38% en 2012 sobre el total del colectivo de grupos vulnerables, un peso ligeramente superior al acumulado a lo largo del periodo. El porcentaje de hombres es muy superior, 62,26%, que el de mujeres, 37,74% un dato significativamente peor que en 2011 y que todo el periodo en general, hecho éste que se hace patente en los datos acumulados donde el diferencia hombres-mujeres es menor (57,54% de hombres y 42,46% de mujeres).

Las personas con dependientes a su cargo constituyen el 0,57% del PO una cifra muy pequeña en relación con años anteriores y que se debe en gran parte a cambios en el aplicativo de Lanbide que no recoge ya ese dato.

El mayor porcentaje de personas beneficiarias, 51,55%, corresponde al nivel de *Educación primaria o secundaria inferior*. En este nivel hay significativamente más hombres (59,16%) que mujeres (40,84%). Este porcentaje relativo entre hombres y

mujeres se mantiene también en los datos acumulados aunque en ellos el porcentaje total de personas de este nivel es ligeramente inferior (45,99%) que en 2012.

Los siguientes niveles educativos se encuentran a distancia del anterior: el 23,74% la *Educación Superior*, el 18,84% la *Educación Secundaria Superior* y el 5,86% la *Educación Postsecundaria no superior*. En todos los casos el porcentaje de hombres es superior al de mujeres, aunque sea ligeramente, salvo en el caso de la Educación Superior en la que predominan las mujeres (56,49% frente a 43,51%). Este predominio está en concordancia con el total acumulado (56,03% de mujeres frente a 43,97% de hombres).

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 2012 se puede contemplar gráficamente en la tabla adjunta.

Indicador (*)	Año 2006			Año 2012		
	H	M	Total	H	M	Total
Tasa de actividad	82,36	63,60	73,03	80,22	69,46	74,78
Tasa de empleo	77,82	57,88	67,91	68,48	58,81	63,60
Tasa de paro	5,51	8,99	7,01	14,63	15,33	14,96

(*) 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 2012 (69,46) 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 58,81 en 2012 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 15,33.

En cualquier caso, todos los indicadores han empeorado con respecto a 2011.

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 25,6 frente a 16,6 en los hombres
- La tasa de desempleo juvenil en mujeres es de 44,02 y la de los hombres 41,14

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

- las mujeres constituyen el 45,86% de las personas beneficiarias en 2012, porcentaje ligeramente inferior al acumulado en todo el periodo (47,10%). El porcentaje es mayor en el Eje 1 (47,15 %) que en el Eje 2 (45,68%)
- las mujeres son mayoría entre las personas empleadas (51,90%) frente a las desempleadas (44,38%) o inactivas (45,53%), 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 (42,54%) y bastante similar en los tramos de 25-54 años (46,98%) y de mayores de 54 años (46,27%). Los datos de 2012 son equivalentes a los valores acumulados, sólo que entre un punto (<25 y entre 25 y 54 años) y 3 peores (mayores de 54).
- Los indicadores del nivel educativo muestran que el porcentaje de mujeres aumenta según aumenta el nivel, siendo especialmente significativo en la Educación Superior, tanto en los datos de 2012 como en los acumulados.
- En cuanto a la pertenencia a grupos vulnerables, la participación de las mujeres es menor que los hombres en todos los colectivos de análisis menos en el que se refiere a *Con personas en situación de dependencia* (60,68%).
- En el tema prioritario 66 del Eje 2 no se han aportado todavía todos los indicadores de realización de 2012 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 que tenemos hasta la fecha muestran porcentajes más cercanos entre ambos sexos en el acceso a un contrato (50,40% mujeres). Por su parte los datos acumulados a 2012 muestran porcentajes algo más alejados entre ambos sexos en el acceso a un contrato (45,96% mujeres)
- Los datos de contratación correspondientes a los grupos vulnerables nos indican que:
 - o Este año las mujeres con discapacidad contratadas (34,75%) han disminuido 8 y medio puntos frente al año 2011. El indicador acumulado en el periodo es de 38,18%.
 - o En 2012 el 47,58% de personas en riesgo de exclusión contratadas son mujeres lo que supone un aumento con respecto a 2011. El indicador acumulado es de 52,74%.

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 iniciamos un proceso de refuerzo de 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. En el proceso hemos trabajado conjuntamente con el Organismo Intermedio del PO FEDER del País Vasco con idea de establecer sinergias con dicho fondo.

Tras la celebración de una *Jornada sobre la incorporación de la igualdad de oportunidades en el FSE y FEDER* en noviembre de 2011 con 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 durante 2012 se llevó a cabo el plan de acción acordado:

- 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. Asistieron 41 personas (35 mujeres y 6 hombres). Como resultado de la jornada se realizaron una serie de ajustes en la estrategia.
- Envío de la estrategia definitiva, con sus criterios de trabajo, el reparto de tareas validado y el cronograma a los distintos agentes implicados solicitando su participación en aquellas actuaciones en las que estuvieran implicados.
- Realización de la Acción 1.1 de la Estrategia: *Acercamiento de los fondos estructurales, y en concreto el FSE y FEDER, a las agentes de igualdad: qué son, cómo funcionan.* Jornada sobre Fondos Estructurales (FSE y FEDER) dirigida a personal técnico de igualdad celebrada el día 8 de noviembre. Asistieron 31 personas (30 mujeres y 1 hombre)
- Contacto posterior con las personas asistentes a la Jornada para solicitar información relevante para plantear un trabajo conjunto agentes de igualdad – personal implicado en la gestión de programas cofinanciados y diseñar un proceso de trabajo conjunto que permita pasar a la acción con actuaciones concretas.

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

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 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. 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 2012, el GEI ha seguido implementando la mencionada estrategia y se ha centrado en tres ejes fundamentales:

- la formalización del compromiso de la UAFSE con la Igualdad de Género, a través del documento de constitución del GEI, en el que se recoge su misión, adscripción, niveles de responsabilidad y composición y funciones, así como aspectos relativos a la participación, y coordinación del GEI con otras instancias;

- la incorporación de la perspectiva de género en los procedimientos de la UAFSE: durante el 2012 el GEI se ha centrado en la revisión de algunas de las principales herramientas utilizadas tanto por la Autoridad de Gestión como por la Autoridad de Certificación, para introducir o reforzar en las mismas la perspectiva de género. En paralelo, durante los meses de enero y febrero de 2012, se ha llevado a cabo una capacitación de todo el personal de la UAFSE en materia de Igualdad de Oportunidades;

- la mejora del conocimiento sobre la aplicación de la Igualdad de Género en la actividad de los Organismos Intermedios: durante el 2012 se ha procedido al análisis de una amplia muestra de Informes Anuales de Ejecución 2011 como mecanismos para valorar la contribución y efectos de los Programas Operativos a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres por un lado, y comprobar el grado de integración de este principio en los Informes Anuales de Ejecución.

Durante el año 2012 las actuaciones emprendidas desde el GEI han dado respuesta a algunas de las recomendaciones que la Evaluación Estratégica Temática de Igualdad de Oportunidades (EETIO) formuló en su momento, especialmente las relativas a:

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;

la formación y capacitación en igualdad de las personas implicadas en la gestión y ejecución del FSE.

Por último, señalar que la información más detallada sobre el trabajo realizado por el GEI se encuentra en el Informe Anual 2012 del Programa Operativo Plurirregional de Asistencia Técnica Transnacional e Interregional.

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 24.661 personas inmigrantes participantes suponen el 20,61% del total de beneficiarias de 2012, porcentaje muy similar al acumulado en todo el periodo (21,28%). Los hombres inmigrantes son mayoría sobre las mujeres (60,96% frente a 39,04%) tanto en 2012 como en el total del periodo (62,16% frente a 37,84%).

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 46,12% de las personas participantes pertenecen a grupos vulnerables.

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 2012 se ha caracterizado por el cierre de la gran mayoría de redes transnacionales financiadas con cargo a las convocatorias de la Comisión Europea lanzadas en 2008 y 2009. La clausura de estas redes se ha materializado a través de la celebración de eventos y seminarios que tenían como objetivo la difusión de resultados y lecciones aprendidas durante el trabajo de cooperación de todos los Estados participantes en cada una de ellas.

En este marco, el 30 de octubre, el equipo de Transnacionalidad de la UAFSE, con ánimo de facilitar y dinamizar la colaboración Transnacional, organizó un seminario nacional dirigido a todos los gestores de FSE cuyo objetivo era compartir los resultados más relevantes de la actividad transnacional. En estas jornadas, se difundieron las experiencias transnacionales más exitosas llevadas tanto en el marco de los Programas Operativos regionales y plurirregionales, como en las Redes Transnacionales puestas en marcha a instancia de la Comisión Europea.

Por su parte las Redes nacionales en las que participa la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo tanto las contempladas en el Marco Estratégico Nacional de Referencia como las que han sido creadas a iniciativa de esta Unidad han continuado con su calendario de actividades durante el año 2012 reuniendo a sus distintos grupos de trabajo para avanzar en sus planes de trabajo y posteriormente difundir los resultados en sus Sesiones Plenarias.

La información de cada Red que se ofrece a continuación se encuentra más detallada en el Informe Anual 2012 del Programa Operativo Plurirregional de Asistencia Técnica Transnacional e Interregional.

REDES TRANSNACIONALES:

- **Red de Transnacionalidad:** Durante el año 2012 ha finalizado y puesto a disposición los 8 manuales temáticos, recogidas en el estudio diagnóstico en torno a la transnacionalidad:
 - Promoción de la Transnacionalidad
 - Identificación y creación de partenariados
 - Evaluación y valor añadido de proyectos transnacionales
 - Selección de proyectos
 - Diseño, implementación y coordinación de convocatorias de proyectos
 - Elegibilidad de actuaciones
 - Apoyo y seguimiento de proyectos
 - Selección de temas y acciones transnacionales

Este material junto con el estudio diagnóstico mencionado anteriormente y dos módulos formativos complementarios están disponibles en www.transnationality.eu.

Cabe también señalar que en septiembre se celebró el tercer Seminario de Aprendizaje dirigido a Autoridades de Gestión, gestores de FSE y miembros de las redes transnacionales, cuyo objetivo fue poner de manifiesto el valor añadido de la cooperación transnacional y reflexionar en torno a la operativa y oportunidades de la transnacionalidad en el periodo 2014-2020.

Por otra parte, el **Grupo ad Hoc sobre transnacionalidad e Innovación del Comité FSE**, 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 que configure un Marco Común de colaboración con el objetivo último de agilizar, coordinar y en definitiva facilitar a los gestores de FSE la cooperación transnacional en el próximo periodo 2014-2020. La versión definitiva de dicho documento se encuentra disponible en www.transnationality.eu

- La **Red europea para la integración de la población Roma (EURoma)** En el año 2012 la Red EURoma centró su trabajo en el nuevo marco político que afecta a la población gitana y a los preparativos para el nuevo periodo de programación de los Fondos Estructurales 2014-2020. La Red ha hecho público su "Análisis sobre las referencias a los Fondos Estructurales en las Estrategias Nacionales para la Inclusión Social de la Población Gitana". Por otra parte, la Secretaría Técnica de la Red ha elaborado el primer borrador de la "Guía EURoma para la planificación de los Programas Operativos 2014-2020", cuya publicación está prevista en 2013, que tiene como objetivo principal apoyar a las Autoridades de Gestión en el proceso de

planificación de manera que los Programas Operativos 2014-2020 incorporen la inclusión social de la población gitana de manera más eficiente y con un mayor impacto sobre las condiciones de vida de la minoría gitana.

- La **Red de Empoderamiento e Inclusión Social**: lo más destacable de la anualidad del 2012 ha sido la aplicación práctica de la herramienta para medir el nivel de empoderamiento en las entidades que gestionan FSE. En concreto en España esta herramienta, cuyo objetivo es recabar información de los programas financiados por FSE y determinar si las personas que se benefician de éstos se consideran empoderadas por las intervenciones de los proyectos FSE, se ha testado en algunos organismos intermedios del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación. Los resultados de la muestra obtenida en aplicación de la herramienta se pueden consultar en <http://empowermentandinclusion.businesscatalyst.com/products.html>.

Por otra parte se ha colaborado en la detección de buenas prácticas de proyectos o entidades que han puesto en práctica medidas eficientes de empoderamiento y se ha participado en la revisión del Manual de Empoderamiento (ESF Empowerment Handbook). La versión definitiva, en inglés, de este manual se encuentra disponible en <http://empowermentandinclusion.businesscatalyst.com>.

- La **Red Europea de Mainstreaming de Género** (www.gendercop.com). En el año 2012 esta Red ha celebrado las reuniones habituales del Comité de Pilotaje, del Comité Directivo y de los 5 grupos de trabajo (sensibilización; formación; impacto político; evaluación y sostenibilidad, este último liderado por la UAFSE y el Instituto de la Mujer).

El principal objetivo de esta Red ha sido la creación de una herramienta (un "modelo estándar" on-line) para integrar el principio de igualdad de género en el FSE de cara al periodo 2014-2020. La primera versión del mismo se puede consultar en: <http://standard.gendercop.com/>.

Si bien la Red concluyó con la presentación de esta herramienta, la Comisión ha concedido una nueva subvención para el desarrollo de la Red en 2013 y 2014.

- La **Red transnacional IMPART** (Incrementando la Participación de personas Migrantes y Minorías Étnicas en el Empleo) también concluyó sus trabajos en 2012. La red concluyó con la celebración de una gran conferencia en Berlín, a finales de marzo en la que se presentaron los productos de IMPART así como las conclusiones y recomendaciones a las que se ha llegado.

Por parte de la UAFSE, y con cargo al PO de Asistencia Técnica, se ha traducido el informe final así como el documento principal de Herramientas (el "Toolkit"), disponiéndose en la web de la UAFSE los productos y otros documentos de IMPART.

Cabe también señalar que a la Conferencia final de IMPART se llevó a entidades públicas o privadas susceptibles de interesarse por la metodología IMPART y de utilizar o difundir las herramientas. Se contó con Cruz Roja Española, CEPAIM, con el departamento de Trabajo de la Generalidad de Cataluña así como con la Subdirección General de Integración de los Inmigrantes del MEYSS que gestiona importantes recursos procedentes de varios Fondos Europeos.

IMPART ha elaborado un amplio conjunto de productos que se pueden dividir en:

- Productos que describen la metodología desarrollada y apoyan el proceso de revisión inter pares ("*peer review*").
- Productos para la difusión de IMPART, entre los que cabe destacar la web <http://www.berlin.de/lb/intmig/themen/thema06/impart.html>
- Un Informe Final de IMPART que incluye 7 recomendaciones concretas para el futuro periodo de programación y para mejorar la integración en el mercado de trabajo de las personas inmigrantes o pertenecientes a minorías étnicas (Disponible en castellano).
- El informe de Evaluación externa de IMPART y su resumen.

- La **Red europea de emprendeduría inclusiva (COPIE)**: La Comunidad de Prácticas de Emprendimiento Inclusivo finalizó sus actividades con un evento final a nivel europeo donde se presentaron las distintas herramientas y metodologías desarrollados durante los tres años de existencia de la red, y se discutieron las fórmulas para la introducción del emprendimiento inclusivo en el nuevo período de programación del FSE.

Como productos de la COPIE, cabe destacar la herramienta de evaluación de las políticas de emprendimiento, la guía para asesores de servicios de apoyo al emprendimiento, y la herramienta para la elaboración de mapas de recursos o el manual para la introducción de las microfinanzas en la programación FSE del período 2014-2020. Estos productos y el resto de la actividad desarrollada se encuentra en la página web: www.cop-ie.es.

- La **Red Europea para la Integración de Personas Reclusas y Ex-reclusas (ExOCOP)** concluyó sus trabajos en junio de 2012. La conferencia final se celebró en Berlín, en la que participó la UAFSE, la Generalidad de Cataluña (Empresa pública CIRE) y el Organismo Autónomo de Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo (OATPFE). Se presentaron las conclusiones y recomendaciones, los informes de cada Grupo de Trabajo y sobre todo la Declaración de Berlín apoyada por casi 30 entidades socias y dirigida a la Comisión Europea, los 27 Estados miembro e incluso al Consejo de Europa y a otras instituciones.

Los productos y documentos elaborados en el marco de esta Red, así como información complementaria, se puede encontrar en: <http://www.exocop.eu/sixcms/detail.php?gsid=bremen02.c.730.de>

- La **Red transnacional de Gestión de la Edad (ESF AGE)**: En el año 2012, la Red Europea de Gestión de la Edad se centró fundamentalmente en la difusión y transferencia de los resultados y productos obtenidos desde el inicio de sus trabajos en 2010 y en la evaluación del cumplimiento de los objetivos marcados.

Los productos de la Red se refieren a dos grandes bloques temáticos: Por un lado, el empleo sostenible y la capacidad de trabajo; y, por otro, la transición desde el desempleo al trabajo. En el primer bloque, la Red ha tratado cuestiones como la salud laboral, el relevo intergeneracional y la gestión de recursos humanos con perspectiva de edad, entre otras. En el segundo bloque, la Red ha trabajado en temas como los programas especiales de los servicios públicos de empleo para las personas de mayor edad, la prevención del desempleo mediante una adecuada transición de un trabajo a otro, el espíritu empresarial de las personas mayores y las vías alternativas a la jubilación, entre otros.

La difusión de los productos de la Red se ha realizado a través de un boletín electrónico del que se han publicado 8 números y de la página web de la Red. Asimismo, a finales de 2012 la Red elaboró un videoclip de difusión de sus conclusiones, que está disponible en la web: www.esfage.eu

REDES NACIONALES:

- **La Red Nacional de Políticas de Igualdad entre mujeres y hombres en los Fondos Estructurales y Fondo de Cohesión** (www.inmujer.gob.es).

Ha continuado sus actividades en las que la UAFSE ha participado activamente, con la presentación de contenidos, con la dinamización del Grupo de Trabajo de Mainstreaming de Género y con la participación en el Grupo de Trabajo de Indicadores de Género y Evaluación, destacando:

- 5ª Reunión del Plenario de la Red (Barcelona, mayo 2012), en donde, entre otros puntos, se analizó el enfoque de género en el Informe de seguimiento Estratégico para 2012 y su integración en los Informes Anuales del 2011 del FSE, la Estrategia de igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015 y la Igualdad de género en los objetivos de España en la Estrategia UE2020.

- Grupo de Trabajo sobre "La Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en los Fondos Europeos 2014-2020": En el seno de este grupo se realizan iniciativas de mejora de las propuestas reglamentarias de los Fondos 2014-2020; observaciones al Reglamento General, a las condicionalidades ex ante y a los Reglamentos específicos de los diferentes Fondos.

- Jornada de Formación sobre "La actividad emprendedora y el desarrollo de políticas de apoyo al emprendimiento con perspectiva de género".

- **La Red de Territorios Socialmente Responsables (RETOS)** (www.RedRetos.es)

Celebró durante el ejercicio 2012 sus dos asambleas reglamentarias (Madrid, marzo 2012 y Jaén, noviembre 2012) y mantuvo su actividad en materia de comunicación y relaciones externas.

- Asamblea de Madrid (Marzo, 2012):

- Aprobación del "Manual para la elaboración de memorias de responsabilidad social territorial de la red local" y acuerdo de incorporación a la Red de dos nuevos territorios (Ciudad Real y Vilanova i la Geltrú)

- Presentación de "Criterios de sostenibilidad en el ámbito territorial".

- Asamblea de Jaén (Noviembre, 2012):

- Aprobación de la incorporación de otros dos nuevos territorios, liderados por la Diputación de Almería y la entidad MIK S. Coop, en calidad de representante del proyecto RESOT, conformada por las comarcas de Bidasoa y Sud Pays Basque.

- Presentación del "Informe de validación de buenas prácticas de RETOS", que incluye un análisis en profundidad de las 122 actuaciones recogidas en el catálogo por el grupo de trabajo durante los últimos tres años.

- Comunicación y relaciones externas.

- Edición de la Memoria Anual 2011

- Publicación de 11 boletines EnRedAndo

➤ **La Red nacional de Lucha contra el abandono temprano de la educación y la formación:**

-“III Jornada Nacional sobre prevención y lucha contra el abandono temprano de la educación y la formación” (Marzo, 2012):

- Intervención de representantes de la Comisión Europea, el Ministerio de Educación Cultura y Deporte y el Servicio Público de Empleo, entre otros.
- Difusión y la publicación en la página web de la UAFSE del “Estudio sobre abandono escolar en Castilla La Mancha”.
- Finalización de la etapa previa del Grupo de Trabajo, recomposición del referido grupo y determinación de nuevos objetivos.
- Fijación como objetivo la recopilación de prácticas y medidas de éxito en el retorno a la educación y la formación llevadas a cabo por administraciones locales y tercer sector.
- Elaboración de un modelo de ficha de recogida de datos, validada por los miembros del grupo, que fue remitida por la FEMP (miembro del grupo de trabajo) a todos los ayuntamientos.

➤ **La Red de Inclusión Social (en adelante RIS):**

Celebró en abril la primera reunión de cada uno de los dos grupos trabajos constituidos a finales del año 2011.

La Comisión Permanente de la Red se reunió en julio de 2012 para presentar y debatir las conclusiones obtenidas por los dos Grupos de Trabajo en la jornada de abril; y en noviembre de 2012 para la aprobación final de los documentos de los grupos de trabajo 1 y 2 y la preparación del Pleno de la Red.

El Pleno de la Red se reunió en diciembre de 2012 para presentar el Informe de Actividades realizadas en el marco de la Red en el periodo 2011-2012, entre otros.

Toda la información de la RIS se puede consultar en <http://www.redinclusion-social.es/>

➤ **La Red de Autoridades Ambientales (en adelante RAAAA):**

Celebró en 2102 dos reuniones Plenarias (la 34ª y la 35ª), ambas en Madrid, en los meses de abril y octubre, en la sede del Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente.

Estas Sesiones Plenarias han tenido como objetivo informar y debatir acerca del próximo periodo de programación 2014-2020.

Toda la información de la RAAAA se puede consultar en <http://www.magrama.gob.es/es/calidad-y-evaluacion-ambiental/temas/red-de-autoridades-ambientales-raa-/>

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.,*

Durante el año 2011 el Programa Operativo estuvo incurso en un procedimiento de interrupción y presuspensión de pagos como resultado de una auditoría de la Unidad de Auditoría de la DG Empleo a la Autoridad de Auditoría. 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 Auditoría 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 efectuada 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 subsanan 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 Auditoría 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 auditoría 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 Auditoría 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 auditoría 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 Auditoría 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 aceptó 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 explicó el proceso de cómo se iba a llevar a cabo. Dicho corrección financiera se hizo efectiva en la certificación enviada a la Comisión con fecha 28/6/2012.

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, realizadas en 2012 y 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.

2.6. 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 2012 los miembros del Comité se reunieron en dos ocasiones:

- El 6 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.

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

País Vasco					
P.O. / Eje	Ayuda FSE Acumulado a 31-12-2012			Ayuda FSE Previsto 2007-2013	
	FSE	%	% s / Previsto	FSE	%
PO FSE PAIS VASCO	26.068.640,81	22,65	42,66	61.104.788	40,09
1-ESPIRITU EMPRESARIAL Y ADAPTABILIDAD	9.169.203,34	35,17	41,38	22.159.000	36,26
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES	16.792.200,30	64,42	43,38	38.706.000	63,34
5-ASISTENCIA TÉCNICA	107.237,17	0,41	44,72	239.788	0,39
PO FSE ADAPTABILIDAD Y EMPLEO	86.172.166,66	74,86	102,62	83.972.309	55,10
1-ESPIRITU EMPRESARIAL Y ADAPTABILIDAD	7.010.124,82	8,14	82,38	8.509.841	10,13
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES	75.993.194,97	88,19	106,20	71.558.575	85,22
3-AUMENTO Y MEJORA DEL CAPITAL HUMANO	2.889.294,50	3,35	83,31	3.467.992	4,13
5-ASISTENCIA TÉCNICA	279.552,37	0,32	64,13	435.901	0,52
PO FSE LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACION	2.546.769,51	2,21	37,68	6.759.084	4,44
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES	2.385.642,92	93,67	37,30	6.396.046	94,63
4-PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL	79.249,28	3,11	50,13	158.073	2,34
5-ASISTENCIA TÉCNICA	81.877,31	3,21	39,95	204.965	3,03
PO FSE ASISTENCIA TÉCNICA	327.516,19	0,28	57,80	566.678	0,37
4-PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL	15.155,55	4,63	37,43	40.488	7,14
5-ASISTENCIA TÉCNICA	312.360,64	95,37	59,36	526.190	92,86
P.O. / Eje	Ayuda FSE Acumulado a 31-12-2012			Ayuda FSE Previsto 2007-2013	
	FSE	%	% s / Previsto	FSE	%
Total P.O. Plurirregionales	89.046.452,36	77,35	97,53	91.298.071	59,91
1-ESPIRITU EMPRESARIAL Y ADAPTABILIDAD	7.010.124,82	7,87	82,38	8.509.841	9,32
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES	78.378.837,89	88,02	100,54	77.954.621	85,38
3-AUMENTO Y MEJORA DEL CAPITAL HUMANO	2.889.294,50	3,24	83,31	3.467.992	3,80
4-PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL	94.404,83	0,11	47,54	198.561	0,22
5-ASISTENCIA TÉCNICA	673.790,32	0,76	57,73	1.167.056	1,28
P.O. / Eje	Ayuda FSE Acumulado a 31-12-2012			Ayuda FSE Previsto 2007-2013	
	FSE	%	% s / Previsto	FSE	%
Total	115.115.093,17	100,00	75,53	152.402.859	100,00
1-ESPIRITU EMPRESARIAL Y ADAPTABILIDAD	16.179.328,16	14,05	52,75	30.668.841	20,12
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES	95.171.038,19	82,67	81,58	116.660.621	76,55
3-AUMENTO Y MEJORA DEL CAPITAL HUMANO	2.889.294,50	2,51	83,31	3.467.992	2,28
4-PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL	94.404,83	0,08	47,54	198.561	0,13
5-ASISTENCIA TÉCNICA	781.027,49	0,68	55,52	1.406.844	0,92

2.7 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. Instrucciones/Orientaciones de la Autoridad de Gestión.

El artículo 11.3.b) del Reglamento (CE) nº 1081/2006, del Parlamento Europeo y del Consejo, en su nueva redacción dada por el Reglamento (CE) nº 396/2009, del Parlamento Europeo y del Consejo, por el que se amplían los tipos de costes subvencionables por el Fondo Social Europeo mediante métodos simplificados, establece que, en el caso de las ayudas, serán gastos que podrán acogerse a una subvención del FSE los siguientes:

- Los costes indirectos declarados sobre una base a tanto alzado, hasta el 20% de los costes directos de una operación.
- Los costes a tanto alzado calculados mediante la aplicación de baremos estándar de costes unitarios, tal como los defina el Estado miembro.
- Las cantidades globales que cubran íntegra o parcialmente los costes de una operación.

A partir de los Encuentros Anuales con la Comisión celebrados en marzo de 2011, y en reuniones realizadas desde entonces con la Comisión, ésta ha insistido en que se creen grupos específicos de trabajo que avancen en el estudio de propuestas de simplificación en el sentido de las establecidas en el citado Reglamento (CE) nº 1081/2006, así como que se presenten a su consideración proyectos pilotos.

En este escenario, se propuso trabajar en el estudio y viabilidad de los procesos de simplificación en el cálculo de costes indirectos a tanto alzado, y en el tratamiento de los gastos educativos aplicando baremos unitarios.

En materia de gastos en educación se propuso 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.

Fruto de todo este análisis, durante 2012 la Autoridad de Gestión ha presentado dos documentos, enviados a todos los Organismos Intermedios, para ayudar en la implementación de los métodos simplificados:

"Instrucciones de la UAFSE acerca de la utilización de métodos simplificados de cálculo de costes. Los costes indirectos a tanto alzados", de 24 de mayo.

"Instrucciones de la Autoridad de Gestión sobre la aplicación de baremos estándar de costes unitarios en la formación impartida en el ámbito de la Educación", de 29 de noviembre.

2.7.2. 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 2012 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 2012 se han desarrollado las siguientes funcionalidades:
 - Anulación de Gastos Admitidos
 - Anexo XI del Reglamento (CE) 1828/2006
 - Envío de mails automáticos en FSE2007
 - Optimización de pantallas para el correcto tratamiento y la visualización de certificados con más de 40.000 gastos
 - Procedimiento de cambio de registro de irregularidades
 - Informes de Auditoría de Sistemas.
- 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.

2.7.3. Encuentros Anuales:

En cumplimiento de las disposiciones reglamentarias sobre el examen anual de los programas (artículo 34.2 del Reglamento (CE) 1260/1999 y artículo 68 del Reglamento (CE) 1083/2006) los días **25 Y 26 de abril** se celebraron los **Encuentros Anuales Fondo Social Europeo 2007-2013**.

La primera jornada sirvió para debatir con las Intervenciones Generales el Informe anual de Actividad 2011 de la D.G. Empleo: declaración de fiabilidad 2011 para España; procedimientos de interrupción, suspensión iniciados por la Comisión Europea; situación del Cierre 200-2006 y medidas de simplificación.

Durante la segunda jornada, además de analizar los progresos realizados en la ejecución de los Programas Operativos y previsiones de modificación de los mismos, el diálogo se centró en los siguientes temas:

- Simplificación del informe anual de ejecución.
- Actividades de comunicación FSE
- Informe Estratégico 2012.
- Indicadores agregados y recogida de datos: datos 2011.

- Compromisos y pagos efectuados (a 31 de marzo).
- Programas operativos con baja ejecución.

Hubo también oportunidad de comentar la Iniciativa de Oportunidades para los Jóvenes y el próximo marco de programación 2014-2020.

2.7.4. Reuniones, seminarios y cursos.

A lo largo del año 2012 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 Programas Operativos. Lo más significativo en este sentido ha sido:

A. Curso de Capacitación en Igualdad de Género: Formación impartida a todo el personal de la Unidad Administradora del FSE (Autoridad de Gestión, Autoridad de Certificación, y unidades horizontales), para la capacitación en igualdad de género y su implementación en la preparación, gestión, seguimiento y control de las operaciones cofinanciadas con el FSE.

B. Grupo Técnico de Trabajo para FSE en España UAFSE-COMISIÓN EUROPEA

Durante el año 2012 continuaron las reuniones del GRUPO TÉCNICO DE TRABAJO PARA FSE EN ESPAÑA UAFSE-COMISIÓN EUROPEA. En la reunión celebrada en octubre junto a los servicios de gestión y auditoría de la Comisión y los representantes de la Autoridad de Gestión, Certificación y Auditoría, participaron todas las Comunidades Autónomas. Estas reuniones permiten debatir las posibles soluciones a determinadas situaciones que se han planteado en la programación e implementación del Fondo Social Europeo para España, así como avanzar en posibles soluciones y medidas que puedan simplificar la gestión del FSE del periodo de intervención actual y futuro. Concretamente se abordaron el estado de situación de las siguientes cuestiones:

1. Modificaciones de POs del FSE 2007-2013.
2. Aplicación de los métodos simplificados de declaración de costes para disminuir la tasa de error, y rebajar la carga administrativa de los sistemas de gestión y control.
3. Trabajos de evaluación e indicadores de seguimiento.
4. Simplificación del Informe Anual de Ejecución
5. Ejecución de los programas operativos
- 6) Casos OLAF abiertos.

En relación con el nuevo período FSE 2014-2020, se debatió sobre la situación de las propuestas legislativas y la preparación interna en España para el FSE.

B. Cursos de Formación:

Tal como se ha mencionado en un apartado anterior en 2012 se realizó una Jornada de *Acercamiento de los fondos estructurales, y en concreto el FSE y FEDER, a las agentes de igualdad: qué son, cómo funcionan*: dirigida a personal técnico de igualdad de los organismos colaboradores de los Programas Operativos FSE y FEDER.

C. Visitas de seguimiento.

El día 20 de diciembre de 2012 Susana Climent del Castillo, Jefa de Área de Gestión de la UAFSE realizó una visita de seguimiento al Organismo Intermedio del PO, Lanbide-

Servicio Vasco de Empleo y al Área de Inserción laboral de Lanbide como Organismo Colaborador. Asimismo, durante la visita se hizo un seguimiento al desarrollo del Plan de Acción puesto en marcha por el Organismo Intermedio en 2012.

2.7.5. 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 30 de mayo de 2012. La reunión se desarrolló siguiéndose el orden del día siguiente:

- Aprobación del acta de la reunión del comité de seguimiento de 2011
- Estudio y aprobación, si procede, del informe anual de ejecución de la anualidad 2011
- 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.

Como complemento a la propuesta de revisión de las operaciones del Programa Operativo de referencia y aprobada en la reunión del Comité de Seguimiento celebrada el 30 de mayo, se remitió el complemento a dicha propuesta, tal como se acordó en dicha reunión, para su posterior tramitación y aprobación por procedimiento escrito.

2.7.6. Evaluación y Seguimiento Estratégico:

Entre las diversas tareas realizadas durante 2012 han estado la asistencia a diversos actos y reuniones en el ámbito nacional e internacional, así como la realización del Informe Estratégico 2012, tal y como estaba previsto en el *Plan de Evaluación y Seguimiento Estratégico*.

En el marco de las **reuniones nacionales** cabe destacar la reunión del Grupo Técnico de Evaluación que tuvo lugar el 3 de julio, a la cual asistieron representantes de la Comisión Europea así como de los diferentes Programas Operativos. Los principales temas tratados fueron:

- Estado del Informe de Seguimiento Estratégico 2012
- Conclusiones de las Evaluaciones Estratégicas Temáticas realizadas en 2011 (Inmigración, I+D+i, Medio Ambiente).
- Evaluaciones operativas por desviación.
- Enfoque para la evaluación en el próximo período 2014-2020.

En lo relacionado con las **reuniones internacionales**, se ha asistido a las siguientes convocatorias del grupo profesional de Evaluación de la Comisión Europea en Bruselas:

- Del 15 al 16 de Marzo.
- Del 14 al 15 de Junio.
- Del 15 al 16 de Noviembre.

Las cuestiones abordadas en estas reuniones de partenariado giraron en torno a los siguientes temas:

- Presentación de las Orientaciones sobre evaluación del FSE en el futuro periodo de programación.
- Evaluación Ex ante 2014-2020: preparación, progresos y retos.
- Estado de las negociaciones de los Reglamentos 2014-2020.
- Presentación del borrador de la Guía Práctica de Evaluación de Impacto Contractual.
- Trabajos de evaluación a nivel comunitario del apoyo del FSE sobre, la igualdad de género, la crisis económica y financiera, el aprendizaje a lo largo de toda la vida, red de expertos en evaluación.
- Estudio preparatorio para la Evaluación Ex Post del período 2007-2013 del FSE.

Por otro lado tuvo lugar una reunión sobre temas de evaluación a nivel europeo, que se celebró en Budapest del 7 al 8 de Junio 2012, que permitió realizar balance sobre las metodologías y experiencias de evaluación en los distintos Estados miembros.

Informe de Seguimiento Estratégico 2012. Conclusiones

1 Tendencias socio-económicas

La crisis económica ha generado en España una destrucción de empleo masiva y continuada durante los últimos años, situándose la tasa de paro del país en el 24,63% en el segundo trimestre de 2012. Así, una parte importante de la población activa, procedente especialmente de sectores como el de la construcción, se ha visto desempleada y con limitadas oportunidades de reincorporación al mercado laboral debido a factores como la caída de la demanda de empleo en el conjunto de actividades económicas o el limitado grado de empleabilidad en sectores alternativos presentado por muchas de las personas que han perdido su puesto de trabajo.

Todo lo anterior ha conducido a un proceso de divergencia entre las tasas de desempleo española y comunitaria. En este sentido, la tasa española ha pasado de ser un punto porcentual superior a la comunitaria en 2007 a superar a ésta en doce puntos porcentuales en 2011.

La tasa de empleo masculina (63,2% en 2011), aunque ha continuado siendo superior a la femenina (52% en 2011), ha disminuido en mayor medida durante la crisis. Detrás de ellos se encuentran factores como la mayor resistencia ante la crisis presentada por el sector servicios, en el cual la presencia de la mujer es más acusada.

Por su parte, el problema del desempleo juvenil ha continuado agravándose en España, aumentando el distanciamiento de la tasa de desempleo del colectivo (46,4% en 2011) con respecto a la tasa experimentada por el conjunto de la UE (21,6% en 2011). Detrás de ello se encuentran elementos como las elevadas tasas de abandono escolar existentes en España (33,5% en hombres y 23,1% en mujeres en 2011).

A nivel regional, las tasas de desempleo de todas las Comunidades y Ciudades Autónomas españolas se han ido situando en los últimos años por encima de la tasa media de la UE. A su vez, ha aumentado el número de regiones cuya tasa de desempleo es superior a la tasa del conjunto de España.

2 Contribución de la Política de cohesión: previsión y nivel de realización

La Política de Cohesión busca disminuir las disparidades entre los niveles de desarrollo de las regiones europeas. En este sentido, los FFEE son una herramienta básica para establecer los sistemas de solidaridad y fomentar la convergencia en Europa.

El FSE, en particular, constituye un elemento cohesionador dirigido a disminuir las disparidades regionales en relación al mercado laboral, los recursos humanos y la inclusión social. Durante el período 2007-2013, España ha sido provista de más de 8.000 millones de euros del FSE.

El deterioro del mercado laboral español en los últimos años ha dotado de una especial relevancia al FSE, especialmente como herramienta para contribuir a la reducción del desempleo a través de su Eje 2 "Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres". Sin embargo, el retraso en la ejecución de dicho Eje, principalmente en las regiones convergencia, ha hecho que la contribución del FSE a la reducción del desempleo esté siendo inferior a la esperada. El grado de contribución futura del FSE a la creación de empleo está supeditado, en gran medida, al aumento de la capacidad de absorción financiera de los recursos por parte de las Administraciones Públicas encargadas de la implementación de las actuaciones.

Por otro lado, la contribución del FSE a otros de sus objetivos como son la integración laboral de personas inmigrantes y discapacitadas también está siendo inferior a la inicialmente prevista. En ámbitos como el del desarrollo del potencial humano en la investigación y la innovación, la contribución del FSE también está siendo inferior a la esperada, prueba de ello son los valores alcanzados por los indicadores de resultados del TP74, los cuales se situaron hasta 2011 muy por debajo de los objetivos perseguidos para el periodo de programación.

Por tanto, en términos generales, puede afirmarse que la contribución del FSE está siendo inferior a la esperada en relación con todos sus objetivos, a pesar de los esfuerzos que están realizando las distintas autoridades y órganos gestores en un contexto de fuertes limitaciones presupuestarias.

La aceleración del ritmo de absorción financiera de los recursos del FSE y la concentración de los esfuerzos en aquellas actuaciones que responden a necesidades perentorias de acuerdo con el contexto socioeconómico actual, permitirá aumentar notablemente en los próximos años la contribución del FSE a problemas fundamentales de España como es el del desempleo.

3 Relevancia actual del MENR y de los Programas Operativos

En línea con lo que se señalado a lo largo de este informe, los objetivos definidos en el MENR para el FSE, OE2. "Mejorar los conocimientos y la innovación a favor del conocimiento" y el OE3. "Más y mejores empleos", han ido incrementando su pertinencia a lo largo de los últimos años, según se ha ido deteriorando la situación del mercado laboral español. En especial, ha aumentado la pertinencia del objetivo relacionado con el aumento a corto plazo de la empleabilidad de las personas desocupadas y, especialmente, de aquellas más castigadas por la crisis (jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, inmigrantes, etc...).

No obstante, las actuaciones destinadas a favorecer la mejora del sistema educativo y a promover la innovación en el sector productivo también resultan altamente relevantes en la actualidad, si bien los efectos positivos de éstas en el mercado laboral se manifestarán previsiblemente a medio y largo plazo.

Por otro lado, el favorecimiento de la adaptabilidad de los trabajadores y las empresas también son altamente relevantes en un contexto como el actual, que requiere, para hacer frente a la crisis, adoptar cambios sustanciales en el seno de las empresas.

En conclusión, la estrategia definida para el FSE en el MENR y en sus POs resulta si cabe más relevante hoy en día, especialmente en relación con la lucha contra el desempleo.

4 Coherencia y sinergias entre prioridades

Coherencia interna

Para efectuar el estudio de la coherencia interna, en primer lugar, se han valorado las interrelaciones que mantienen entre sí los distintos objetivos globales del MENR y, en segundo lugar, se han jerarquizado los objetivos en función del grado de influencia y sensibilidad de cada uno frente al resto de los objetivos globales.

Todos los objetivos globales muestran un elevado grado de influencia sobre el resto –i.e. son objetivos influyentes –, si bien no todos manifiestan el mismo grado de dependencia del resto. En efecto, los objetivos OE.1 y OE.3 no solo presentan una mayor capacidad de favorecer la realización de los demás objetivos, sino que además son los más dependientes del resto objetivos –es decir, son estratégicos-. Por otro lado, los objetivos OE.2 y OE.4 reflejan un alto grado de influencia sobre el resto pero son menos dependientes de los demás objetivos –i.e. son objetivos influyentes-. En conclusión, se observa un elevado grado de complementariedades y sinergias mutuas entre los objetivos globales de MENR, por lo que cabría esperar la manifestación de efectos amplificadores que deberían incorporar valor añadido a la implementación de las distintas actuaciones que se lleven a cabo.

Coherencia externa

Para el análisis de coherencia externa, a lo largo del informe se ha estudiado el grado de correspondencia entre los objetivos del FSE y las estrategias y planes de referencia que establece las intervenciones nacionales de su mismo ámbito temático, temporal y territorial (Estrategia Europea de Empleo, Programa Nacional de Reformas, Plan Estratégico Nacional de Ciudadanía e Integración, etcétera).

Como términos generales, cabe señalar que la estrategia del FSE en el periodo 2007-2013 resulta altamente coherente con las todas las formas de intervención analizadas, aun habiendo transcurrido distintos años entre el diseño de unas y otras.

La definición de los objetivos finales del MENR responde directamente a los establecidos en las OEC, a los cuales se ha añadido uno de mejora de la capacidad institucional. Por lo tanto, existe una elevada coherencia entre el MENR y las OEC para 2007-2013.

Respecto a la Estrategia Europea de Empleo, ésta comparte la finalidad del FSE dado que está dirigida a crear más y mejores puestos de trabajo en la Unión Europea. Por su parte, la Estrategia Española de Empleo 2012-2014, centrada en la mejora y adecuación de las competencias profesionales a las necesidades del mercado de trabajo, también se alinea plenamente con las prioridades para el FSE establecidos en el MENR.

En un grado menos elevado de coherencia se encuentra el II Plan Estratégico Nacional de Ciudadanía e Integración 2011-2014 (II PEI), documento que atiende la respuesta administrativa a la inmigración a nivel nacional hecho que resulta coherente con la estrategia del FSE en esta materia, si bien el campo de acción del PEI en relación con la integración es mayor que el del FSE.

El Programa Nacional de Reformas 2012 de España (PNR) atiende los objetivos de crecimiento y empleo y asienta las bases de la Estrategia 2020, por lo que resulta coherente con los objetivos planteados en el MENR para el FSE. Finalmente, resulta reseñable que “la Iniciativa europea de apoyo al empleo” actualiza los criterios de intervención que atiende el FSE, esta iniciativa está cubierta por todos los Ejes del FSE incluidos en el MENR.

Coherencia financiera

La distribución actual del presupuesto del FSE entre sus ejes prioritarios resulta coherente con la importancia de cada uno de ellos para hacer frente a las principales necesidades vigentes en el mercado laboral español. En este sentido, las redistribuciones de fondos aprobadas a lo largo del actual periodo de programación han contribuido a reforzar la coherencia financiera de las intervenciones del FSE.

El Eje 2 es el que concentra la mayor parte del FSE (algo más del 72%), éste está dirigido al fomento de la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad de oportunidades, por lo que dicha predominancia desde el punto de vista presupuestario resulta coherente para atender los altos índices de desempleo que afectan en la actualidad a la ciudadanía en general y a los colectivos desfavorecidos en particular.

El Eje 3 concentra el algo más del 13% del gasto, dirigido a mejorar los sistemas de educación y formación y a favorecer la investigación y la innovación. Ambas son necesidades básicas para mejorar el mercado de trabajo de España, si bien desde un punto de vista del medio y largo plazo. Por ello, resulta apropiado que el Eje 3 continúe disponiendo de recursos del FSE para el desarrollo de sus actuaciones pero que éstos sean inferiores al asignado al Ejes 2.

En tercer lugar, el Eje 1 concentra casi el 12% del gasto; éste está dirigido al “Fomento del espíritu empresarial y la adaptabilidad de los trabajadores, empresas y empresarios”. Apoyar la adaptación de las empresas y los trabajadores a los cambios en el contexto resulta fundamental, si bien se considera razonable que el volumen de recursos del FSE destinados a ello sea inferior al destinado a mejorar las posibilidades de inserción laboral de las personas desempleadas.

Finalmente, los Ejes 4 y 5 concentran poco más del 1% del FSE respectivamente. Este hecho resulta coherente dado que atienden las operaciones de cooperación transnacional e interregional y de asistencia técnica, aspectos que resultan complementarios y que, por tanto, deben tener un peso financiero menor.

5 Problemas sobrevenidos en el periodo 2007-2013 a tener en cuenta en la preparación del periodo post-2013

Tal y como se ha expuesto anteriormente, a lo largo del periodo 2007-2013 han ido surgiendo distintas dificultades en la implementación de los programas operativos que, en gran parte de los casos, han generado cuellos de botella que han retrasado la ejecución de las actuaciones previstas y/o la certificación de los gastos incurridos. Como principales lecciones aprendidas, en este sentido, que convendría tener en cuenta en la preparación del periodo 2014-2020 cabe mencionar las siguientes:

- Agilizar la aprobación del Marco Estratégico Comunitario y el paquete legislativo definitivo de tal forma que se pudiera acelerar, a su vez, el diseño y la aprobación de los contratos de asociación y los programas operativos 2014-2020.
- Simplificar y racionalizar los requisitos comunitarios de control, sin menoscabo de establecer garantías de regularidad financiera y legalidad en el uso de los fondos, de tal modo que se eviten retrasos en la gestión y certificación derivados de las tareas de control.
- Efectuar una previsión acertada de la carga de trabajo a asumir cuando coincidan en el tiempo las tareas de cierre del periodo 2007-2013 y las asociadas a la aplicación de los nuevos POs del periodo 2014-2020, estableciendo una planificación y dotación de recursos adecuadas que evite retrasos en la ejecución de las intervenciones.
- Iniciar el diseño y desarrollo de la aplicación informática de gestión del FSE con suficiente antelación para evitar ineficiencias en la gestión y certificación vinculadas a la misma.
- Evaluar adecuadamente los sistemas de gestión y control diseñados con el fin de mejorar su calidad, evitando debilidades en los mismos que puedan conducir a irregularidades sistémicas.
- Efectuar un diseño de los POs 2014-2020 que favorezca la utilización de instrumentos financieros innovadores, lo que reducirá el riesgo de retrasos en la ejecución asociados a las limitaciones presupuestarias de las AAPP.

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 una vez aprobada su revisión por el Comité de Seguimiento en el año 2012.

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	3.780	Nº de personas participantes, hombres	54.720
		Nº de empresas que han puesto en marcha planes empresariales/herramientas para los que han recibido asistencia	2.203	Nº de personas participantes, mujeres	59.280
				Nº de empresas beneficiadas	6.600
				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	0
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	997	Nº de personas participantes, hombres	9.680
		Nº de hombres con contrato temporal o por cuenta propia, que se han beneficiado de contratos fijos	0	Nº de personas participantes, mujeres	12.320
		Nº de empresas que han implementado sistemas para la modernización de la gestión	8.146	Nº de empresas beneficiadas	197.000
Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental (*)	500				
Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	30				
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 2012 (Informe anual)			Acumulado a 31-12-2012			%	Previsión año 2013		
				Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total		Hombres	Mujeres	Total
C1	62	1	1 - N° de personas participantes (Desagregado por sexo)	4.782	4.083	8.865	35.545	37.994	73.539	64,51	54.720	59.280	114.000
C1	62	1	2 - N° de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	163	-	-	2.575	81,49	-	-	3.160
C1	62	1	3 - N° de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	0	-	-	0		-	-	0
C1	62	1	4 - N° de empresas beneficiadas	-	-	601	-	-	4.303	65,20	-	-	6.600
C1	62	2	12 - N° de empresas creadas	-	-	182	-	-	3.100	82,01	-	-	3.780
C1	62	2	13 - N° de proyectos empresariales puestos en marcha como consecuencia de la asistencia recibida	-	-	322	-	-	1.642	68,42	-	-	2.400
C1	62	2	14 - N° de empresas que han puesto en marcha planes empresariales/herramientas para los que han recibido asistencia	-	-	218	-	-	1.546	70,18	-	-	2.203
C1	63	1	1 - N° de personas participantes (Desagregado por sexo)	2.975	2.842	5.817	9.287	10.812	20.099	91,36	9.680	12.320	22.000
C1	63	1	2 - N° de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	44	-	-	479	95,80	-	-	500
C1	63	1	3 - N° de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	143	-	-	173	576,67	-	-	30
C1	63	1	4 - N° de empresas beneficiadas	-	-	15.892	-	-	125.783	63,85	-	-	197.000

C1	63	2	17 - N° de personas con contrato temporal o por cuenta propia, que se han beneficiado de contratos fijos (desagregado por sexo).	0	0	0	0	997	997	100,00	0	997	997
C1	63	2	18 - N° de empresas que han implantado sistemas para la modernización de la gestión	-	-	222	-	-	5.675	69,67	-	-	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	40	6	46

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

- El indicador N° de personas insertadas en el mercado laboral del tema prioritario 63 su valor ha sido 0 en todas las anualidades incluida ésta de 2012, Su valor objetivo fue revisado y se ha acomodado a la nueva línea de actuación de Garapen aprobada en el Comité de Seguimiento de 2012 pero que todavía no ha podido arrojar resultados de inserción

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

1-ESPÍRITU EMPRESARIAL Y ADAPTABILIDAD	Año 2012								Acumulado a 31/12/2012							
	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)
1. Desagregación según la situación en el mercado	7.757	52,83	6,48	6.925	47,17	5,79	14.682	12,27	44.832	47,88	9,18	48.806	52,12	10,00	93.638	19,18
1.1. Total personas empleadas	2.674	50,40	2,55	2.632	49,60	2,51	5.306	5,05	14.483	42,77	3,67	19.379	57,23	4,91	33.862	8,58
Personas empleadas por cuenta propia	720	53,29	0,69	631	46,71	0,60	1.351	1,29	5.607	46,95	1,42	6.336	53,05	1,61	11.943	3,03
1.2. Total personas desempleadas	1.636	49,88	1,56	1.644	50,12	1,57	3.280	3,12	10.787	46,32	2,73	12.502	53,68	3,17	23.289	5,90
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	499	56,32	0,48	387	43,68	0,37	886	0,84	3.353	47,85	0,85	3.655	52,15	0,93	7.008	1,78
1.3. Total personas inactivas	3.447	56,55	3,28	2.649	43,45	2,52	6.096	5,81	19.562	53,61	4,96	16.925	46,39	4,29	36.487	9,25
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	3.362	56,49	3,20	2.590	43,51	2,47	5.952	5,67	18.959	53,68	4,80	16.360	46,32	4,15	35.319	8,95
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	3.864	55,10	3,68	3.149	44,90	3,00	7.013	6,68	21.856	51,64	5,54	20.467	48,36	5,19	42.323	10,72
2.2. Personas entre 25 y 54 años	3.468	50,39	3,30	3.414	49,61	3,25	6.882	6,56	21.249	44,81	5,38	26.168	55,19	6,63	47.417	12,01
2.3. Personas >54 años	425	54,00	0,40	362	46,00	0,34	787	0,75	1.727	44,30	0,44	2.171	55,70	0,55	3.898	0,99
3. Desagregación según su pertenencia a grupos	323	53,74	0,27	278	46,26	0,23	601	0,50	3.516	48,92	0,72	3.671	51,08	0,75	7.187	1,47
3.1. Inmigrantes	207	59,14	0,20	143	40,86	0,14	350	0,33	2.515	51,72	0,64	2.348	48,28	0,59	4.863	1,23
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	27	42,19	0,03	37	57,81	0,04	64	0,06	81	52,94	0,02	72	47,06	0,02	153	0,04
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	56	45,16	0,05	68	54,84	0,06	124	0,12	829	42,17	0,21	1.137	57,83	0,29	1.966	0,50
3.5. Otras personas desfavorecidas	33	52,38	0,03	30	47,62	0,03	63	0,06	91	44,39	0,02	114	55,61	0,03	205	0,05
4. Desagregación según su nivel educativo	7.757	52,83	6,48	6.925	47,17	5,79	14.682	12,27	44.266	48,11	9,07	47.740	51,89	9,78	92.006	18,84
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	1.927	54,13	1,84	1.633	45,87	1,56	3.560	3,39	13.822	52,78	3,50	12.365	47,22	3,13	26.187	6,64
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	1.423	53,34	1,36	1.245	46,66	1,19	2.668	2,54	13.750	48,17	3,48	14.793	51,83	3,75	28.543	7,23
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	2.694	57,25	2,57	2.012	42,75	1,92	4.706	4,48	7.246	47,48	1,84	8.015	52,52	2,03	15.261	3,87
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	1.713	45,70	1,63	2.035	54,30	1,94	3.748	3,57	9.448	42,92	2,39	12.567	57,08	3,18	22.015	5,58

(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 2012								Acumulado a 31/12/2012							
	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)
1. Desagregación según la situación en el mercado laboral:	4.782	53,94	4,00	4.083	46,06	3,41	8.865	7,41	35.545	48,33	7,28	37.994	51,67	7,78	73.539	15,06
1.1. Total personas empleadas	525	47,25	5,92	586	52,75	6,61	1.111	12,53	7.433	40,48	10,11	10.927	59,52	14,86	18.360	24,97
Personas empleadas por cuenta propia	234	46,99	2,64	264	53,01	2,98	498	5,62	3.630	43,69	4,94	4.678	56,31	6,36	8.308	11,30
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	872	49,02	9,84	907	50,98	10,23	1.779	20,07	8.887	45,99	12,08	10.437	54,01	14,19	19.324	26,28
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	385	57,63	4,34	283	42,37	3,19	668	7,54	3.235	47,83	4,40	3.529	52,17	4,80	6.764	9,20
1.3. Total personas inactivas	3.385	56,65	38,18	2.590	43,35	29,22	5.975	67,40	19.225	53,62	26,14	16.630	46,38	22,61	35.855	48,76
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	3.357	56,55	37,87	2.579	43,45	29,09	5.936	66,96	18.866	53,71	25,65	16.260	46,29	22,11	35.126	47,77
Otras causas de inactividad.(3)	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0		0,00	0		0,00	0	0,00
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	3.533	55,25	39,85	2.861	44,75	32,27	6.394	72,13	21.052	52,12	28,63	19.339	47,88	26,30	40.391	54,92
2.2. Personas entre 25 y 54 años	1.182	50,80	13,33	1.145	49,20	12,92	2.327	26,25	13.677	44,27	18,60	17.216	55,73	23,41	30.893	42,01
2.3 Personas >54 años	67	46,53	0,76	77	53,47	0,87	144	1,62	816	36,19	1,11	1.439	63,81	1,96	2.255	3,07
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	212	54,36	0,18	178	45,64	0,15	390	0,33	2.980	48,17	0,61	3.206	51,83	0,66	6.186	1,27
3.1. Inmigrantes	156	59,32	1,76	107	40,68	1,21	263	2,97	2.047	51,16	2,78	1.954	48,84	2,66	4.001	5,44
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	11	29,73	0,12	26	70,27	0,29	37	0,42	62	50,41	0,08	61	49,59	0,08	123	0,17
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	43	48,86	0,49	45	51,14	0,51	88	0,99	812	42,18	1,10	1.113	57,82	1,51	1.925	2,62

3.5. Otras personas desfavorecidas	2	100,00	0,02	0	0,00	0,00	2	0,02	59	43,07	0,08	78	56,93	0,11	137	0,19
4. Desagregación según su nivel educativo																
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	1.414	53,54	15,95	1.227	46,46	13,84	2.641	29,79	12.377	53,30	16,83	10.846	46,70	14,75	23.223	31,58
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	523	52,67	5,90	470	47,33	5,30	993	11,20	11.339	47,89	15,42	12.340	52,11	16,78	23.679	32,20
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	2.165	58,01	24,42	1.567	41,99	17,68	3.732	42,10	4.649	45,92	6,32	5.476	54,08	7,45	10.125	13,77
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	680	45,36	7,67	819	54,64	9,24	1.499	16,91	6.614	42,88	8,99	8.812	57,12	11,98	15.426	20,98
1-ESPÍRITU EMPRESARIAL Y ADAPTABILIDAD/63-Proyección y difusión de formas innovadoras y más productivas de organizar el trabajo	Año 2012								Acumulado a 31/12/2012							
	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:	2.975	51,14	2,49	2.842	48,86	2,38	5.817	4,86	9.287	46,21	1,90	10.812	53,79	2,21	20.099	4,12
1.1. Total personas empleadas	2.149	51,23	36,94	2.046	48,77	35,17	4.195	72,12	7.050	45,48	35,08	8.452	54,52	42,05	15.502	77,13
Personas empleadas por cuenta propia	486	56,98	8,35	367	43,02	6,31	853	14,66	1.977	54,39	9,84	1.658	45,61	8,25	3.635	18,09
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	764	50,90	13,13	737	49,10	12,67	1.501	25,80	1.900	47,92	9,45	2.065	52,08	10,27	3.965	19,73
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	114	52,29	1,96	104	47,71	1,79	218	3,75	118	48,36	0,59	126	51,64	0,63	244	1,21
1.3. Total personas inactivas	62	51,24	1,07	59	48,76	1,01	121	2,08	337	53,32	1,68	295	46,68	1,47	632	3,14
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	5	31,25	0,09	11	68,75	0,19	16	0,28	93	48,19	0,46	100	51,81	0,50	193	0,96
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	331	53,47	5,69	288	46,53	4,95	619	10,64	804	41,61	4,00	1.128	58,39	5,61	1.932	9,61
2.2. Personas entre 25 y 54 años	2.286	50,19	39,30	2.269	49,81	39,01	4.555	78,30	7.572	45,82	37,67	8.952	54,18	44,54	16.524	82,21
2.3. Personas >54 años	358	55,68	6,15	285	44,32	4,90	643	11,05	911	55,45	4,53	732	44,55	3,64	1.643	8,17
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	111	52,61	0,09	100	47,39	0,08	211	0,18	536	53,55	0,11	465	46,45	0,10	1.001	0,20
3.1. Inmigrantes	51	58,62	0,88	36	41,38	0,62	87	1,50	468	54,29	2,33	394	45,71	1,96	862	4,29
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	16	59,26	0,28	11	40,74	0,19	27	0,46	19	63,33	0,09	11	36,67	0,05	30	0,15

3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	13	36,11	0,22	23	63,89	0,40	36	0,62	17	41,46	0,08	24	58,54	0,12	41	0,20
3.5. Otras personas desfavorecidas	31	50,82	0,53	30	49,18	0,52	61	1,05	32	47,06	0,16	36	52,94	0,18	68	0,34
4. Desagregación según su nivel educativo																
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	513	55,82	8,82	406	44,18	6,98	919	15,80	1.445	48,75	7,19	1.519	51,25	7,56	2.964	14,75
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	900	53,73	15,47	775	46,27	13,32	1.675	28,79	2.411	49,57	12,00	2.453	50,43	12,20	4.864	24,20
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	529	54,31	9,09	445	45,69	7,65	974	16,74	2.597	50,56	12,92	2.539	49,44	12,63	5.136	25,55
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	1.033	45,93	17,76	1.216	54,07	20,90	2.249	38,66	2.834	43,01	14,10	3.755	56,99	18,68	6.589	32,78

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 60,38 % de las personas beneficiarias de este eje en 2012 corresponde al tema prioritario 62, de ellas las mujeres suponen un 46,06%. Si cotejamos este indicador acumulado a 31-12-2012 con el valor objetivo a 2013 observamos que se ha llegado al 64,51% de las previsiones.

De las personas participantes, 163 han recibido un módulo de sensibilización medioambiental en 2012, lo que a nivel de todo el periodo nos da un % acumulado 81,49 respecto del valor objetivo. 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 ha sido de 601 en 2012, el *nº de empresas creadas* 182, mientras que el *nº de proyectos empresariales puestos en marcha como consecuencia de la asistencia recibida* asciende a 322.

El tema prioritario 63 concentra el 39,62% de las personas participantes en el eje 1. Con un porcentaje de mujeres de 48,86% la distribución entre mujeres y hombres es más paritaria que en el tema 62. Con respecto a las previsiones a final de periodo, las personas participantes han llegado ya al 91,36% del valor previsto a 2013.

Un resultado inesperado ha sido el que han registrado los indicadores de *nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental* y el *nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente* en 2012. En el primer caso los datos acumulados han llegado al 95,80% del valor objetivo para 2013 y en el segundo caso se dispara al 576,67% de su previsión a fin de periodo, previsiones que habían sido revisadas en el Comité del año 2012. En ambos casos las personas participantes las proporciona el proyecto Valora de Garapen.

El *nº de empresas beneficiadas* en este tema prioritario asciende a 15.892, el 95,07% de las cuales corresponden a las operaciones de Garapen. Por su parte el *nº de empresas que han implantado sistemas para la modernización de la gestión* han sido 222, 79,25% de las cuales se deben también al proyecto de Garapen.

El *Nº de personas con contrato temporal o por cuenta propia que se han beneficiado de contratos fijos* es 0 al haber desaparecido el programa de la Diputación Foral de Bizkaia que alimentaba este indicador.

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 2012 y como su valor objetivo se ha establecido en base a las previsiones del nuevo proyecto de Garapen aprobado en el último Comité de Seguimiento.

En los apartados siguientes se proporciona el resumen de las actividades realizadas en 2012 a nivel de tema prioritario y organismo colaborador del Programa Operativo. El cuadro resumen de la ejecución 2012 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 77 en el año 2012, con un total de 387 participantes, el 42,37 % mujeres. El 91,47 % de las personas beneficiarias estaba en el desempleo y el 90,18 % 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. Además en 2012 incorpora una operación de fomento del autoempleo y la creación de empresas. No obstante, cabe señalar en relación a esta nueva operación que dado que la aprobación del Decreto regulador correspondiente al año 2012 se produjo a finales del mes de abril, y que se trata de una operación que comporta anticipos y pagos a lo largo de los años 2012 y 2013, su certificación al Fondo Social Europeo se realizará en el año 2013, una vez las actuaciones se encuentren cerradas y se hayan llevado a cabo las verificaciones y comprobaciones pertinentes.

La primera operación de Sensibilización se ha desarrollado a través del programa "Enpresari", que ha pasado a llamarse ETA EKIN-ENPRESARI, que tiene por objeto sensibilizar, difundir y aumentar la cultura empresarial de las y los jóvenes vizcaínos para así potenciar la creación de empresas y lograr de esa manera su inserción en el mercado laboral por cuenta propia, esto es, mostrándoles la vía del autoempleo y motivándoles hacia la misma. 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.

- Talleres de sensibilización en las que se muestra a quienes participan la posibilidad de crear su propia empresa como una opción interesante, no exenta de dificultades, pero en todo caso es un reto posible y por el que han optado jóvenes que han hecho realidad sus ideas. El equipo técnico que ha impartido los talleres ha elaborado su propio material, testeándolo antes de impartirlo en los centros, y ampliando los recursos de las personas facilitando: documentación, batería de ejemplos, herramientas didácticas, y dinámicas de motivación a utilizar con el colectivo de estudiantes. Las jornadas tienen una duración de dos horas, son impartidos, generalmente, dentro del horario lectivo, por personal consultor y jóvenes promotores. Se han organizado un total de 76 talleres impartidos con una participación de 1.183 personas de las cuales 418 fueron mujeres. El número de talleres impartidos durante el año 2012 es inferior al del año pasado, y ello es debido a que en la última convocatoria se hicieron menos diversidad de actuaciones

y se concentró el esfuerzo especialmente en esta actuación, cosa que no ocurre en la actual en el que las actuaciones han sido más diversas.

- Concurso y desarrollo de ideas empresariales, cuyos objetivos son mostrar a los y las participantes la posibilidad de crear una y las participantes con el Concurso de Ideas 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. El concurso engloba varias actuaciones con el fin de aportar valor a todos los estudiantes que participen en cualquiera de ellas:
- Convocatoria del Concurso correspondiente al curso escolar 2012-2013. En septiembre se abrió el plazo de inscripción al Concurso. Al mismo se presentaron un total de 235 solicitudes correspondientes a 563 solicitantes, de los cuales 298 son mujeres, y 265 hombres. La participación de las mujeres ha aumentado con respecto a la del año pasado, y ello porque se planificaron unas visitas a centros educativos con ciclos de mayor presencia de éstas, que no habían participado anteriormente.
- Impartición de Talleres de Maduración de las Ideas presentadas: se ofrece a todos los solicitantes un taller de dos horas de duración, donde se trabajan específicamente sus ideas. Se han impartido un total de 38 talleres a los que han acudido todos los solicitantes (563).
- Concurso de videos en Facebook: las personas solicitantes que deseen pasar a la siguiente fase deben realizar las presentaciones de sus ideas en un video de no más de 3 minutos de duración. De todos ellos se preseleccionarán 100, que son los que acudirán a presentar de viva voz sus ideas. Han participado realizando y colgando sus videos un total de 437 personas, 246 de ellas, mujeres.
- Presentación y defensa de las ideas ante el Jurado que seleccionará a las 50 mejores ideas para que pasen a la fase de desarrollo del proyecto, en la que, durante tres meses un asesor/a les ayudará para ello. Participaron en esta actuación 286 personas, de las cuales 151 eran mujeres.
- Elaboración de los Proyectos empresariales: a partir de las Ideas seleccionadas en la fase anterior, comienza la fase de desarrollo de las Ideas y elaboración de los Proyectos Empresariales. En total son 50 grupos, formados por 128 participantes (71 mujeres y 51 hombres), pertenecientes a 18 centros educativos de Bizkaia. Durante tres meses recibirán el apoyo de los técnicos especialistas de Dema que les ayudarán a realizar sus Proyectos reuniéndose periódicamente con ellos en sus centros de enseñanza.
- Selección Proyectos Premiados: una vez concluidos los proyectos, éstos son presentados y defendidos ante un jurado, que decide cuáles son los diez mejores.

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 2012 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.

A continuación se refieren por apartados las actuaciones más representativas que se han llevado a cabo durante el año 2012 para alcanzar estos objetivos prioritarios:

- Actividad docente: La Cátedra de Empresa Familiar de la UPV/EHU imparte dos asignaturas para el alumnado de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. La primera, "Dirección y Gestión de Empresa Familiar" del Departamento de Economía Financiera II, es una asignatura de libre elección dirigida al alumnado de segundo ciclo de todas las titulaciones impartidas en la Facultad. La segunda está dirigida a estudiantes de post-grado. 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 denominado "Gobierno y control de la empresa familiar".
- Conferencias: A través de ellas se ha incidido sobre la formación de personas que desarrollan su actividad en el ámbito de la empresa familiar. Como consecuencia de las mismas han obtenido formación 32 personas involucradas en la gestión de empresas familiares, de las cuales 9 han sido mujeres.
 - La empresa en el entorno financiero. el 22 de febrero en el Salón de Grados de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.
 - La pyme familiar en tiempos de crisis, cuestiones financieras. Cómo hacer frente a un problema de liquidez. Impartida el 7 de marzo por D. Manuel Urrutia, Consejero Delegado y Director General de Confianz.
 - Los conflictos en la empresa familiar. Impartida el 22 de marzo por Juan Carlos Ayala. Cátedra de empresa familiar de la Universidad de la Rioja.
 - Retos estratégicos de las empresas vascas en el futuro contexto competitivo internacional. Impartida el 3 de mayo por Sabin Azua, Socio Director de B+I Strategy.
 - Artículo 348 BIS LSC. Reparto obligatorio de dividendos y derecho de separación. Impartida el 16 de mayo por el bufete Garrigues.
 - El protocolo social: llave para la continuidad de la empresa familiar. Impartida el 30 de mayo y fue por Elena López, consultora en Empresa Familiar.
- Seminarios: han contado con la participación de 195 personas, de las cuales 66 han sido mujeres.
 - Aplicación práctica de la obligación de documentar las operaciones vinculadas para pymes familiares. Impartido el 27 de marzo por Martín Abogados Bufete legal.
 - Valoración específica de la empresa familiar. Como poner en valor sus ventajas competitivas. Impartido por Txomin Iturralde (UPV/EHU) y Alfonso Rodríguez (Universidad de Santiago). Tuvo lugar el 19 de abril.
 - Planificación de la sucesión de la empresa familiar e incidencia de las relaciones pareja-empresa. Impartida por Garrigues el 25 de abril.

- La sucesión en la empresa familiar. Calves del éxito (Juan Carlos Ayala y José Ignacio Castresana de la Universidad de la Rioja). Impartida el 10 de mayo.
- Cuándo y por qué hacer un protocolo familiar. Experiencias prácticas. Impartida el 8 de junio por Confianz
- 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. Durante el año 2012, cabe destacar la participación en las siguientes: XVIII jornada de trabajo de la Red de Cátedras de la Empresa Familiar. Madrid, enero 2012, XIX jornada de trabajo de la Red de Cátedras de la Empresa Familiar. Valladolid, octubre 2012.

Asimismo, durante el año 2012, personal de la Cátedra de Empresa Familiar de la UPV/EHU ha asistido a congresos y jornadas sobre Empresa Familiar que se detallan a continuación: XXVI Congreso nacional del AEDEM, organizado por AEDEM, en Barcelona, junio 2012, 12th International family firms management research, organizada por The International Family Enterprise Academy (IFERA). Burdeos (Francia), Julio 2012, 8th Workshop on family firms management research, organizado por EIASM, The European Institute of Advanced Studies in Management (Suecia), mayo 2012, XXI International Conference of European Academy of Management and Business Economics, organizado por AEDEM, celebrado en Budapest (Hungria), septiembre 2012, XV Congreso Nacional de la Empresa Familiar, que sirve de foro de reunión para todas personas que pertenecen a las Asociaciones territoriales de la empresa familiar y del Instituto de Empresa Familiar. Barcelona, octubre 2012, V Encuentro del foro de empresa familiar de las Cámaras vascas. Vitoria, noviembre 2012.

- Actividad investigadora: La Cátedra de Empresa Familiar ha participado activamente en el desarrollo del proyecto de investigación llevado a cabo por la Universidad del País Vasco UPV/EHU y que ha tenido como objetivo el análisis de "Los mecanismos internos de control como base para el desarrollo de un modelo".
- Publicaciones:
 - Arosa, B.; Iturralde, Tx.; Maseda, A. (2012): "Firm performance and board of Director's structure: evidence from Spanish non-listed firms", Journal Vestnik Bgu Economy Edition, vol 2, pp. 81-85.
 - Sanchez, J.; Landeta, J.; Iturralde, Tx. (2012): "La interacción sistema familia y sistema empresa como fuente de ventaja competitiva", TELOS. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales, vol. 14, nº 1, pp. 56-82.
 - Arzubiaga, U., Iturralde, Tx., Maseda, A. (2012): "The Entrepreneurial Orientation construct, dimensions and measurement scales in the case of family firm: a literature review and some considerations", European journal of social sciences, vol. 33
 - Sanchez-Famoso, V., Maseda, A., Iturralde, Tx., Arzubiaga, U. (2012): "How specific dimensions of family firm social capital affect firm performance in family firm", en Interdisciplinarity and Synergies in Economics and Business. Ed. European Academic Publishers. ISBN: 978-84-695-4555-3
 - Arzubiaga, U. Maseda, A., Iturralde, Tx., Sanchez-Famoso, V., (2012): "The family firm variables-entrepreneurial orientation relationship in family firms: the

moderating role of the corporate governance", en *Interdisciplinarity and Synergies in Economics and Business*. Ed. European Academic Publishers. ISBN: 978-84-695-4555-3.

En consecuencia, tal y como se indica en el apartado relativo a los objetivos, una de las prioridades de la Cátedra de Empresa Familiar es la de promover la investigación y posterior difusión de los resultados de la investigación en torno a la situación, problemática específica y necesidades de las empresas familiares en Bizkaia. Este objetivo se ha cumplido con creces gracias a la participación activa en los seminarios y estudios descritos anteriormente. Los resultados de este aprendizaje/investigación se difunden por tres vías diferentes:

- En primer lugar a las personas directamente vinculadas a las empresas familiares, a través de las jornadas y seminarios a ellas dirigidos;
- En segundo lugar a las y los estudiantes de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la UPV/EHU, a través de las dos asignaturas impartidas;
- Y en tercer y último lugar a las personas especialistas en este ámbito de estudio, a través de la publicación de artículos en revistas especializadas.

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. Las acciones realizadas en 2012 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.

La Escuela joven de iniciativas empresariales tiene como objetivo acercar el autoempleo a los y las jóvenes y responder a las necesidades formativas de futuros empresarios/as en aspectos como el sector en el que piensan desarrollar su actividad, el plan de viabilidad, los trámites de la puesta en marcha, la legislación, etc. Por otra parte, también se trata de dar respuesta a la demanda de creación de una red de contactos e intercambio de experiencias entre ellos, de modo que puedan compartir inquietudes, experiencias y formarse en acciones muy concretas y prácticas.

En 2012 se han llevado a cabo las siguientes acciones formativas: Charla sobre la nueva Reforma Laboral (29/02/2012), Sesión informativa sobre ayudas a empresas de la Diputación Foral de Álava (27/04/2012), Charla sobre Refinanciación y restructuración de empresas (15/11/2012), Taller "Claves para montar tu propio negocio" (20/12/2012), Curso sobre Gestión Económico-financiera de la empresa (22/10/2012-14/11/2012), Curso de Marketing y Ventas 2.0 (23/10/2012 a 22/11/2012), Seminarios de creación de empresas y trámites de constitución (07/06; 07/11; 13/11; 20/11; 28/11; 20/12). Han participado en las acciones 500 jóvenes, de los cuales el 60% eran mujeres.

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 2012 se informó presencialmente a 250, y 900 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 dos almuerzos con empresarios con una sólida trayectoria profesional (06/06/2012; 25/05/2012), Asistencia al VI Encuentro Comercial Nacional de Jóvenes Empresarios en Madrid (20/06/2012), Asistencia al encuentro de negocios Gala Inter Réseaux (24/02/2012), Asistencia al Encuentro Empresarial Topatek 12, encuentro multisectorial de jóvenes empresarios de la zona norte (21/11/2012).

B) Promoción de iniciativas empresariales promovidas por mujeres:

Las acciones realizadas por la Asociación de mujeres empresarias de Álava en 2012 han sido las siguientes:

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. A partir del primer contacto con AMPEA se establece un proceso en el que se analiza el plan de viabilidad de la idea, el estudio del plan económico, los pasos a seguir en cuanto a tramitaciones, la búsqueda de vías de financiación, etc.

Durante 2012 se han demandado un total de 50 citas de asesoramiento. Esto supone un descenso de un 41,2% respecto a año 2011 ya que la falta de financiación y la inestabilidad del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos hace que muchas mujeres no se decidan ni tan siquiera a realizar la consulta previa al posible emprendizaje.

Actividades de empoderamiento femenino en el área empresarial y profesional: Tienen como objetivo transmitir una clara visión del Empoderamiento femenino dentro del área empresarial y profesional brindando herramientas multidimensionales para su desarrollo.

Durante 2012 se han realizado dos actividades:

- Encuentros entre empresarias alavesas y mujeres jóvenes con espíritu emprendedor. Se han realizado 2 talleres con el título "Pon en marcha tu idea": Primer taller (90 horas): 24-25-26/01; 21-22-23/02; 27-28-29/03; 24-25-26/04; 29-30-31/05, con 10 participantes. Segundo taller (90 horas): 26-27-28/06; 17-18-19/07; 25-26-27/09; 22-23-24/10; 27-28-29/11, con 10 participantes.
- AMPEA 2.0 Se encuentra encuadrada en la línea de actuación "TIC por la igualdad de género", que busca la ideación y ejecución de experiencias piloto o demostradoras sobre la igualdad de género en la sociedad de la información, dirigidas a fomentar y mejorar el empleo, el autoempleo y el espíritu empresarial de las mujeres. A lo largo de los dos semestres se ha mantenido contacto analizando las necesidades particulares en lo que respecta a las TICs de todas las asociadas (84 mujeres) y se han realizado dos actividades en cada semestre: Facebook ¿cómo obtener toda la rentabilidad para mi empresa? y Creación y gestión de manera gratuita de una tienda on line.

C) Centro de apoyo a la creación y consolidación de empresas

Como continuación del punto de atención al ciudadano o empresa interesado en formalizar el alta de una nueva actividad empresarial, el programa de 2012 ha consistido en la prestación de un servicio integral de acompañamiento de nuevos proyectos empresariales

que comprendía las siguientes fases y acciones agrupadas en dos áreas de trabajo: *De la idea a la empresa* y *El camino a la consolidación*.

El centro tiene como punto fuerte que ejerce de interlocutor único, estructurando de este modo un itinerario eficiente para el emprendedor que canaliza la oferta de recursos existente. Por otra parte, se trata de un asesoramiento multidisciplinar y personalizable, ofreciendo un servicio integral que comprende todo el proceso de puesta en marcha y continúa tras la creación de la empresa.

La actuación tiene como objetivos la creación de nuevas empresas y, por tanto, la generación de empleo, así como la disminución del índice de mortalidad de las empresas jóvenes. Han participado 225 proyectos empresariales, que han culminado con la creación de 54 empresas. Complementariamente se han realizado 124 asesoramientos en consolidación realizados tras la constitución de la empresa, dirigidos a resolver consultas sobre aspectos de gestión empresarial y facilitar información sobre recursos y programas existentes.

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

KOSMODISEA, cuya actuación se ha visto consolidada y mejorada de un modo muy concreto en su devenir. Así, puede subrayarse que gracias a sus últimas convocatorias se ha comprobado el compromiso de participación, tanto a nivel cuantitativo, por parte tanto de los centros formativos, como profesorado, y, lo que es más importante, por el alumnado guipuzcoano; como a nivel cualitativo, lo que es más valorado, el modo de implicarse en el desarrollo de la cultura emprendedora y el sentido de la iniciativa. En otras palabras, ha tenido una traslación directa en el quehacer educativo, tanto en las aulas (alumnado) como en el trabajo previo (desarrollo curricular). Y, en lo fundamental. Una perspectiva de aprendizaje a lo largo de toda la vida que asume la competencia del "sentido de la iniciativa" como un eje primordial.

En el ámbito cualitativo debe señalarse que la evolución participativa (profesorado) ha sido la siguiente: en 2007 eran 2.567 participantes, en 2008 eran 2.684, en 2009 eran 3.150, en 2010 eran 3.052, en 2011 fueron 3.065; y, en esta edición del 2012 están siendo 2.937 jóvenes. Atendiendo al sexo, la participación ha permanecido sensiblemente estable a lo largo del conjunto del período, aunque siendo creciente la participación femenina, de modo que en este ejercicio está siendo de un 51,31% masculino y 48,69% femenina. Desde el punto de vista de la edad, hay que destacar el hecho de que el 95,27 % de los participantes tenían una edad menor de 25 años coherente con el objetivo de programa orientado al sistema educativo no universitario. La totalidad de las personas que están participando están recibiendo educación formal o formación: el 77,56 % educación primaria o secundaria inferior y el 17,57% educación secundaria superior. El 4,87% restante tiene educación superior.

En otro orden de cosas, debe subrayarse como ámbitos de consolidación de la estrategia territorial desarrollada:

- consolidación de una estrategia que integra 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 la iniciativa KOSMODISEA no sólo se ha visto reforzada en su ámbito de actuación (Gipuzkoa) si no que se ha favorecido la colaboración con otras entidades y territorios (Asturias).

EMEKIN promueve el apoyo a la creación de empresas por parte de mujeres en Gipuzkoa. Es una iniciativa ambiciosa que procura incrementar la tasa de empleabilidad de las mujeres a través de la inserción laboral por cuenta propia de las mujeres en desempleo. 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 el nivel de compromiso con los procesos de creación de empresas Global Entrepreneurship Monitor -G.E.M.- <http://www.gemconsortium.org> (en su versión regional: R.E.M) en las que el diferencial entre hombres y mujeres, en Gipuzkoa, ha disminuido.

Durante el año 2012 el número de mujeres que se han entrevistado personalmente se ha visto incrementado respecto al ejercicio anterior (147) alcanzando la cifra de 171 mujeres, de las que su inmensa mayoría -150- se han consideras beneficiarias directas de la iniciativa y se han incorporado efectivamente (comenzado y comprometidas con el itinerario propuesto) a EMEKIN.

El perfil de las mujeres incorporadas a la iniciativa es el siguiente: el 77% tiene entre 26 y 45 años y siendo el 76% que proviene de una situación previa de desempleo. Y, desde el punto de visto de nivel formativo adquirido, debe señalarse que casi el 47% 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; 49 en 2011 y 57 en 2012. Se ha requerido una inversión media de 24.000.-€ por proyecto empresarial; manteniéndose respecto a ejercicios anteriores el ámbito en el que mayoritariamente se han desarrollado las nuevas empresas (sector servicios) así como el empleo generado (media de 1,4 por proyecto).

Por otro lado, debe destacarse el esfuerzo realizado desde el apartado de valorización y difusión social, a saber:

- La consolidación de una WEB específica para articular un sistema de difusión y valorización social de esta iniciativa (<http://www.emekin.net>).
- La consolidación de una WEB específica para articular un sistema de difusión y valorización social de esta iniciativa (<http://www.emekin.net>)

Para **Lan Ekintza – Bilbao**, el año 2012 y tras la creación de la nueva sociedad Bilbao Ekintza EPEL, que fusiona las entidades municipales Lan Ekintza Bilbao, Bilbao Next y Bilbao Turismo, ha sido un año de reflexión estratégica y ha disminuido la línea emprendida en ediciones anteriores respecto en cuanto a los objetivos obtenidos. Aún así, 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.

Como resumen de los logros de 2012 merece citar:

El número de participantes en la totalidad de acciones para difundir el emprendizaje dentro de los centros educativos de Bilbao, ha contado con la participación de 347 alumnos/as, de los cuales 201 han sido mujeres y han colaborado 33 profesores. Entre las actuaciones con

los centros educativos se ha realizado un concurso de ideas empresariales en el que han participado 143 alumnos, siendo 85 las mujeres.

El número de empresas beneficiadas en acciones de apoyo ha sido de 113 en el caso de proyectos creación de empresas y de 66 en el caso de consolidación, mejora y crecimiento. Así mismo han participado en encuentros y foros de empresas aproximadamente 100 empresas.

El número de personas que han participado en acciones de formación para la creación de empresas y su gestión ha sido de 76, de las cuales 33 han sido mujeres

Durante el 2012 se ha atendido a 1381 iniciativas de personas interesadas en crear una empresa, traduciéndose estas iniciativas en 36 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 Bilbao Ekintza, la cual se encuentra por encima del 70%. Gran parte de este resultado se debe al proceso integral de apoyo y seguimiento que se realiza a través de las acciones enmarcadas en este programa operativo.

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.

Como ya se señalaba el pasado ejercicio, se incrementaron especialmente las inquietudes emprendedoras, a veces más por necesidad que por vocación. En el 2012 se han reducido ligeramente por un mayor rigor en la selección de iniciativas presentadas. Las consecuencias son un incremento más cualitativo que cuantitativo. 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, han tenido que responder a un aumento de la demanda y también a una transformación de la tipología de la demanda. Y ser más rigurosos en la selección de proyectos.

Para responder a este aumento de la demanda y al nuevo enfoque de trabajo han modificado algunos procesos de trabajo, y han experimentado con nuevas metodologías. Estas metodologías además de dar mayor peso a las personas también a los proyectos con potencial innovador y de viabilidad y crecimiento.

En cuanto al fomento de la cultura emprendedora, consideran que ha sido todo un logro el resultado que han tenido las diferentes acciones que desarrolladas durante el 2012, y especialmente entre los más jóvenes, el hecho de que se haya comenzado a utilizar otras herramientas que les 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 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 sus 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 ha sido la aplicación de las Tics en las pymes. Durante el 2012, 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.

El 2012 ha sido también un año en el que han continuado con las acciones enmarcadas en una estrategia que aprovecha el papel catalizador de Bilbao Ekintza como facilitador de espacios de encuentro y oportunidades de negocio, por un lado entre las empresas apoyadas, y por otro entre éstas y empresas o entidades tractoras a las que no podrían acceder por sí solos. 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, pero 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 2012 se han alcanzado unos niveles altos de satisfacción por parte de las personas y empresas participantes.

Acciones formativas

En concreto, las acciones desarrolladas en el 2012 se pueden resumir en los siguientes puntos:

- *Formación a medida para proyectos de creación de empresa en el Taller de Proyectos.* Acciones que pretenden cubrir las carencias de muchos/as promotores en aspectos básicos (TIC, gestión económica) de manera muy tutorizada, aunque en un formato grupal.
- *Responsabilidad Social para Pymes:* ha sido un proyecto piloto que comenzó en 2011 y finalizó en 2012 para ayudar a las microempresas a identificar qué se entiende por responsabilidad social, y para lograr que incorporen nuevos aspectos de RSE a sus empresas.
- *Sensibilización y formación para el desarrollo y mejora asociacional:* La formación ha estado dirigida a las juntas directivas de las 12 asociaciones zonales de comercio de Bilbao. Durante 2012 se han desarrollado cuatro talleres formativos de 4 horas de duración: Auto diagnóstico de la Asociación, Búsqueda de Patrocinios, Captación de socios, Fidelización de clientes. El número de participantes por taller ha oscilado entre 15 y 17 personas.
- *Profesionalización del sector comercial a través del desarrollo competencial.* Es un formato de formación adaptado a las necesidades y disponibilidad del pequeño comercio. Se realizaron 9 acciones de formación (píldoras formativas). Tres píldoras formativas en Marketing y Ventas cada semestre, dos píldoras sobre redes sociales y aplicaciones 2.0 y una píldora sobre gestión empresarial. El número total de participantes asciende a 98 de los cuales 70 eran mujeres y 28 eran hombres.
- *Innovación del sector comercial a través de acciones formativas innovadoras.* 22 comercios han participado en las reuniones y en las diferentes campañas de

formación innovadora gamificación e ideagora consiguiendo poner en marcha 4 juegos y de manera virtual, creando y trabajando las ideas que han ido aportando los diferentes comercios. Se ha conseguido implicar a los clientes, a los comercios y al entorno haciendo conocer comercios a clientes nuevos, interactuando entre los comercios participantes e influyendo en el entorno cercano reportando beneficios sociales en forma de bolsas de reciclaje. Las 6 reuniones han propiciado la incorporación de nuevos miembros a la comunidad y la creación de sinergias e intercambios comerciales y de experiencias en buenas prácticas entre ellos.

- Gamificación: Aplicación de métodos propios del mundo de los juegos en contextos ajenos al mismo, en este caso los comercios de Bilbao y con el propósito de hacer sencillos y entretenidos ciertos procesos de aprendizaje y adquisición de habilidades.
- Ideagora: Habilitar un espacio digital para la generación de ideas sobre el comercio y para el comercio sumando ideas prácticas + experiencias alocadas y generando innovación a través del crowdsourcing y el establecimiento de mecanismos fluidos de colaboración.

Acciones de Difusión y Sensibilización

Las acciones realizadas se pueden clasificar en dos niveles de actuación que persiguen objetivos diferenciados, pero complementarios: un primer nivel de sensibilización que se dirige a la ciudadanía en general y que persigue trabajar la cultura emprendedora desde todos los ámbitos de la vida, lo que al final se traducirá en que a medio y largo plazo aumenten las iniciativas empresariales en nuestro entorno; y un segundo nivel más focalizado en llamar la atención y direccionar a aquellas personas que tienen una actitud o inquietud emprendedora o de innovación empresarial.

En el primer se enmarcaría la iniciativa *Aprender a Emprender-eXplot*. Bilbao Ekintza es consciente de que una actitud empresarial se debe fomentar desde la juventud, provocando un cambio cultural desde la educación en los centros de formación, fundamentalmente entre el alumnado que se encuentra cursando 3º y 4º de la ESO, así como Bachillerato. "Xplot esperientzia", es un nuevo concepto del emprendizaje para jóvenes con el que se quiere 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.

En el segundo nivel de sensibilización se organizan jornadas divulgativas y se participa en eventos que se dirigen a personas que tienen un objetivo de emprender o que son emprendedoras. En este sentido, como en ediciones anteriores, se ha tratado de proporcionar una primera información que orientase y animase a muchas de estas personas a dar el salto definitivo para desarrollar su idea empresarial. Continuando con la sistemática emprendida el ejercicio anterior, y dados los favorables resultados que obtuvo, se ha continuado trabajando con metodologías y espacios que facilitaran el encuentro entre personas emprendedoras, a fin de propiciar relaciones y oportunidades que ayudasen a su negocio.

Es destacable el hecho de que muchas de estas acciones se organizan en colaboración con otros agentes, lo que permite rentabilizar esfuerzos y llegar a un mayor número de personas. En ese sentido se han organizado jornadas en colaboración con Emakunde, con el Colegio Vasco de Economistas etc. El formato de este tipo de acciones suele ser bastante lúdico y/o combina los casos prácticos con la profundización sobre un tema.

También se podría considerar una labor de sensibilización el programa piloto que se ha finalizado este año para ayudar a las pymes en la incorporación de la RSE en sus empresas, ya que gran parte del trabajo ha consistido en sensibilizar sobre estos aspectos

Encuentros Empresariales y colaboración entre empresas

Gran parte de los esfuerzos de Bilbao Ekintza para lograr la adaptación de las pymes al cambio ha sido el facilitar espacios de encuentro y conexión entre empresas que les permitieran el intercambio de conocimientos, la innovación y la generación de oportunidades de negocio. Entre algunas de las acciones desarrolladas, destacan las siguientes:

- *Foros sectoriales e intersectoriales:* encuentros sectoriales e intersectoriales entre empresas: que comparten una problemática y necesidades comunes o quieren colaborar para obtener sinergias. Por este motivo, en un ambiente distendido se organizan estos encuentros periódicos en los que a partir de una temática común, comparten experiencias y establecen contactos y proyectos en colaboración.
- *Sensibilización del sector comercial* identificando e impulsando proyectos innovadores a través del CIB, un espacio de encuentro entre comerciantes, consumidores, empresas de servicios, asociaciones y profesionales, creando un clima favorable para la introducción de innovaciones en los comercios de Bilbao. Llevando la innovación a pie de calle, compartiendo ideas e informaciones, seleccionando proveedores, participando en proyectos de colaboración entre comercios, y aprovechando las sinergias con otros sectores: tecnología, servicios, ocio, turismo...
- *Campañas de difusión y dinamización del comercio. Arteshop.* En colaboración con la Universidad del País Vasco y Fundación Bilbao Arte Fundazioa, se organiza la segunda campaña comercial Arteshop, una iniciativa innovadora encaminada a apoyar la actividad comercial combinando arte y comercio. Arteshop propone intervenciones artísticas realizadas por estudiantes de la Facultad de Bellas Artes de la UPV/EHU y artistas procedentes de Bilbao Arte, en establecimientos y espacios comerciales.

Los 45 proyectos que se expusieron en los establecimientos comerciales fueron realizados por 48 estudiantes de la Facultad de Bellas Artes de la UPV-EHU. Los 8 proyectos aportados por artistas de la Fundación se expusieron en las zonas comunes del Mercado de La Ribera y los centros comerciales de Vialia Abando y Zubiarte.

Estudios, investigaciones y evaluaciones.

Dada la importancia que tiene la planificación y el desarrollo de una estrategia comercial adecuada, que se materialice en acciones concretas, una de las líneas que conforman el Área de Comercio de Bilbao Ekintza: "Espacios Comerciales Urbanos", plantea, entre sus objetivos, el análisis de la actual estructura urbano-comercial de Bilbao, con la finalidad de identificar, apoyándonos en datos concretos, las posibles carencias o potencialidades con las que cuenta el sistema comercial de la ciudad. En este sentido, se trabaja en el análisis de microzonas, descendiendo a nivel de análisis de cada una de las calles que las conforman. A lo largo de este 2012 se ha realizado el análisis de 2 microzonas.

Servicios de Información, orientación y asesoramiento

En este tipo de operaciones se encuentran acciones dirigidas, por una parte a personas que están desarrollando su idea de negocio y, por otra, a empresas que ya están en funcionamiento y que están en una fase de consolidación, mejora o crecimiento

Se pretende apoyar a los/as promotores/as empresariales en el análisis de viabilidad de su proyecto mediante diferentes medidas que van desde el refuerzo de la idea de negocio y ventajas competitivas del mismo, pasando por un asesoramiento individualizado al proyecto, ofrecer espacios debidamente equipados, así como fomentar mecanismos que refuercen la responsabilidad social, la igualdad de oportunidades, la importancia de la incorporación de las Tics en el proyecto... Todo este apoyo se sustenta en un itinerario personalizado, en el que la tutorización y asesoramiento individual es clave, sobre todo en colectivos especialmente vulnerables.

Por otra parte, existen también actuaciones de Bilbao Ekintza que van dirigidas a mejorar la gestión de las empresas y consolidar su posición en el mercado con el consiguiente incremento de la riqueza para su entorno de influencia y la generación de más empleo.

La intervención se centra en unas actuaciones que pasan por informar sobre aspectos puntuales que la empresa o comercio necesite, diagnosticar la situación de estas empresas y comercios del municipio de Bilbao pasando por propuestas de mejora en aspectos financieros, comerciales, Tics, innovación, compras, etc. El desarrollo de estas actuaciones de mejora propuestas cuentan con el apoyo de asesoramiento individualizado, en aquellos aspectos / áreas que requieren de mejora, con especial atención a la incorporación de las TICS en su gestión, marketing, área económico-financiera,...Este asesoramiento e información se ve reforzado, si además se utilizan otros recursos como es un espacio común para el intercambio de información y de conocimiento, o espacios físicos de información y exposición, este espacio denominado Taller de Proyectos y centro de empresas enpresaldeak, 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.

Ayudas Económicas a Iniciativas Empresariales

Estas ayudas económicas están destinadas a financiar los gastos derivados del análisis de viabilidad de iniciativas empresariales. Como a finales del 2009 y especialmente durante el 2010 se observó que el desempleo estaba incidiendo especialmente entre los hombres, ya desde el 2010 se ha apoyado por igual las iniciativas emprendidas tanto por hombres como por mujeres. Estas ayudas pretenden contribuir a financiar (en un 50% con carácter general) los gastos derivados del análisis de viabilidad del proyecto empresarial (visitas a empresas, asistencia a ferias, formación y/o asesoramiento específico,...).

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.

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

Los datos obtenidos durante el año 2012 registran que ha habido una alta participación masculina en los talleres de creatividad, siendo la proporción aproximadamente del triple que el de las chicas. Esto se debe a que muchos ciclos formativos de F. Profesional tienen una alta participación masculina. Los ciclos técnicos o tecnológicos, o de carpintería, electricidad, automoción, etc. tienen una amplia participación de los chicos, siendo la presencia de las

mujeres bastante residual. Si bien, es muy difícil incidir en este hecho, se puede estimular la participación de los ciclos donde la presencia de las mujeres es mayor. A ese efecto, se han visitado centros cuya participación ha sido testimonial, para que se animen a participar en todas las actuaciones del programa. Los datos obtenidos durante el año 2012 registran que de las 3.059 personas que han participado en ambas operaciones 1.208 corresponden a mujeres.

Los datos hasta el momento para ambas operaciones establecen que han participado 16.860 personas de las que el 42% son mujeres.

En este sentido, las actuaciones implementadas durante los últimos años nos ofrecen por tanto unos valores que ofrecen una lectura en el sentido que caminamos hacia una equiparación, pero siendo conscientes que aún queda camino por recorrer.

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 y estimular la cantidad y calidad del trabajo profesional de las mujeres, potenciando su profesionalidad y su organización.

Durante el año 2012 ha descendido de manera importante el número de empresas creadas en este tema prioritario. Este descenso ha afectado especialmente a las mujeres promotoras, ya que las dificultades de acceso a la financiación y los impedimentos a la hora de conciliar la vida personal y profesional se han acrecentado en este colectivo con más fuerza con motivo de la desfavorable coyuntura económica.

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 –hasta ahora negativa para las mujeres- 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 tanto de modo cuantitativo, como en el ámbito cualitativo, con un mayor índice de participación en el colectivo de mujeres con estudios superiores.

Lan Ekintza Bilbao destaca algunos datos de la participación de mujeres en sus acciones:

- En las acciones formativas dirigidas a las asociaciones la participación de las mujeres representa el 82% del total de participantes.
- En las píldoras formativas dirigidas al comercio, la participación de las mujeres representa el 71,4%.
- De los/las 45 estudiantes que expusieron obras de arte en comercios en el marco de ArteShop, la participación de las mujeres representa el 71%.

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) n° 1083/2006, teniendo asimismo en cuenta lo indicado en el art. 3, apartado 7, del Reg. (CE) n° 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 recae 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.

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:

En relación con el Concurso de Ideas: A pesar de que las solicitudes a las distintas acciones de Enpresari suelen ser mayoritariamente masculinas, y precisamente con la intención de contrarrestar esta tendencia natural a la mayor participación de ciclos formativos de mayor presencia masculina (mecanizado, automoción, electricidad y otros), se organizaron visitas a algunos centros donde la participación era menor o nula, para presentar el programa y sus bondades, logrando con ello romper esta tendencia, siendo la actual una de las únicas veces que hemos logrado que la participación sea mayor.

Se ha continuado con la estrategia del año anterior de enviar a los centros educativos mujeres asesoras que rompan con el estereotipo que la sociedad tiene del empresariado (hombre/ejecutivo/corbata).

En relación 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 relación con los materiales empleados en todas las actuaciones de Enpresari: materiales didácticos, página web etc... Se ha tenido en cuenta el cuidado necesario en la utilización del lenguaje, y de las imágenes que pudieran contribuir a que ese estereotipo de que empresario es un hombre continúe. Y eso en todas las actuaciones de Enpresari: los procesos de selección, en los que son miembros del Jurado tanto mujeres como hombres, y, en la mayoría de los casos son mayoritariamente mujeres las personas que dirigen las reuniones, en el equipo de asesores son mayoritariamente mujeres quienes asesoran los Proyectos empresariales etc.

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 y Promoción y desarrollo de la formación profesional de las mujeres empresarias, así como de los equipos humanos de sus empresas.

Por otra parte, AMPEA participa en el Espacio Foral para la Igualdad, promovido por la Diputación Foral 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).
- para el 2012 se incorporó 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.

En concreto, los foros-redes empresariales en cuanto a que un aspecto imprescindible para el éxito de las empresas es el poseer una buena red de contactos y precisamente es en este aspecto en el que las mujeres compiten en condiciones de desigualdad. Debido al tipo de relaciones sociales que suelen mantener las mujeres, más ligadas al ámbito doméstico, no poseen la misma red de contactos que los hombres. A través de estos encuentros se amplía la red de contactos de las gerentes empresariales y se socializa el conocimiento compartido. Manteniendo esta red de mujeres, lo que se está haciendo es que paralelamente se está construyendo una Comunidad de Personas Emprendedoras independientemente de su sexo.

Por último, pero muy importante, habría que destacar el proyecto piloto de *Responsabilidad Social en las pequeñas empresas*, comenzado en 2011 y finalizado en 2012. 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.

Desde el ayuntamiento, conscientes de las especificidades que presenta este nuevo fenómeno de la inmigración, se formó a los técnicos/as de sus distintos servicios de apoyo al empleo y de promoción empresarial para que estén capacitados para entender y apoyar a este colectivo.

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.

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

En lo que se refiere al año 2012 **Lan Ekintza** menciona los siguientes aspectos de innovación:

Replanteamiento innovador de los espacios: en 2009 comenzaron una reflexión sobre la importancia de los espacios para favorecer las relaciones empresariales y apoyar el emprendizaje, y a principios de 2010 fue una realidad. Durante el año 2012 se han aprovechado los espacios que se utilizan para trabajar los proyectos a nivel de asesoramiento y ubicación de las pymes en los Centros de Empresa-Enpresaldeak, para que también sirvan de escaparate de los mismos, y como lugar de encuentro e intercambio de conocimiento. La valoración ha sido muy positiva y les está permitiendo replantearse continuamente el tipo de acciones que realizan.

Relacionado con este último punto se encuentran los espacios virtuales, como el blog, web y redes sociales. Las herramientas tecnológicas permiten un amplio abanico de contactos, relaciones y servicios, pero como cualquier herramienta, es necesario tener claros los objetivos y un proceso de trabajo para su atención. En ese sentido, durante el 2012 se trabajó en crear un grupo de trabajo que permitiera dar un impulso a estos nuevos espacios, introduciéndose en el Departamento de Comunicación la figura del Community Manager.

Por último, cabe destacar haber puesto en marcha a pie de calle la gamificación entendida más allá de la tecnología de una manera transversal, colectiva e individual. Con un enfoque hacia la mejora continua en negocios y personas, centrados en incrementar la capacidad de hacer poniendo en práctica los conocimientos adquiridos de experiencias pasadas, generando resultados, cooperando y aportando en lo relevante, lo significativa y lo que aporta valor.

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

El proyecto Valora promovido por **Garapen** ha contado en 2012 con la participación de 20 agencias de desarrollo. Valora no es un único proyecto, sino la suma de 22 miniproyectos con 22 estrategias muy focalizadas a los diferentes entornos de intervención, si bien las grandes líneas que se comparten y son comunes al conjunto de entidades son la prospección, la información y sensibilización y el asesoramiento empresarial para la mejora competitiva. Valora ha servido para poner en marcha un servicio de empresas y consolidarlo, asimismo está permitiendo avanzar, en función del punto de partida, en la puesta en marcha y consolidación de redes publico-privadas como elemento clave de competitividad.

A continuación se citan los logros alcanzados en el 2012 en las distintas operaciones:

Acciones formativas: Fruto de las acciones de prospección que se realizan de manera continua a lo largo del proyecto, durante el 2012 se han realizado distintas acciones formativas entre las que cabría destacar las siguientes con sus resultados:

- *Aplicaciones informáticas y herramientas básicas:* En concreto se han realizado 4 acciones formativas derivadas de la necesidad y urgencia de cierto colectivo de edad avanzada y no usuarios habituales de las aplicaciones informáticas en las empresas.
- *Marketing on line y Mi negocio :* diferentes acciones formativas orientada a definir una estrategia online
- Taller de trabajo *Mejora de la productividad y organización personal:* A través de esta actuación se ha perseguido mejorar las capacidades y productividad de 19 personas que ocupan puestos de responsabilidad en 17 empresas. Tras el taller de formación se ha logrado definir un itinerario o plan para mejorar las debilidades detectadas.
- *Inteligencia Emocional:* como clave en la gestión de las relaciones interpersonales.
- *Técnicas de Venta y Planificación Comercial:* realizadas a petición de las propias empresas, debido sobre todo a la situación actual de crisis y disminución de los pedidos. En total han participado 11 empresas.
- Taller Práctico de Lean Manufacturing – Leantakt: El “Lean Manufacturing” es un modelo de gestión empresarial destinado a entregar al cliente exactamente el producto o servicio que ha solicitado, con el máximo ajuste a sus especificaciones (calidad), con el mínimo consumo de recursos productivos (coste) y con la máxima rapidez de respuesta (tiempo). Para alcanzar sus objetivos, los elementos clave son: la eliminación de los desperdicios (actividades que no aportan valor) y la flexibilidad en los procesos (producir lo requerido, en la cantidad pretendida y en el momento adecuado).
- *Gestión Comercial y Fiscal para Pequeños negocios:* en la que participado 52 empresas
- *Herramientas para la generación de nuevas ideas de negocio:* capacitar a los y las trabajadoras de 11 empresas, en conocer los principios del intraemprendizaje o emprendizaje corporativo, como modelo para actualizar y ampliar catálogos de productos y servicios, o para el desarrollo de nuevos productos y servicios en el interior de la empresa u organización
- *Biofertilizantes de bajo coste. Rendimiento y salud de los sistemas agrarios*

Campañas de difusión y sensibilización: al igual que en años anteriores las acciones de comunicación y sensibilización puestas en marcha en 2012 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 15.114 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.

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.

Al conjunto actuaciones aquí descritas cabe añadir otras acciones de comunicación como son las notas de prensa, las cuñas de radio, las inserciones en prensa escrita, los mailings divulgativos o los propios catálogos de servicios ofertados desde el área de empresa.

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, tras la disminución de actividad en algunos foros en el 2011, durante el 2012 se ha relanzado y se han materializado nuevas mesas de trabajo y proyectos de colaboración de gran interés. En esta línea cabe destacar los siguientes logros:

Dinamización del sector turístico desde la Agencia de Desarrollo de Leartibai: Conscientes del peso estratégico del sector turístico en la comarca se ha continuado trabajando en su dinamización. En concreto durante el año 2012 se han creado dos mesas subsectoriales una de alojamientos y la otra de empresas de servicios turísticos, los subsectores más relevantes de la comarca en cuanto a empresas turísticas.

El espacio Get Gune de la agencia Goierri pretende desarrollar la red de colaboración entre las empresas. Durante el 2012 fundamentalmente serían 2 los logros a destacar:

Get Munduan: el objetivo de este foro es aumentar la unidad y la colaboración de las pymes como arma competitiva ante las carencias y dificultades que tienen para abordar mercados internacionales, sobre todo por la falta de recursos y la limitación que supone la escasa dimensión o tamaño. En 2012, si bien no se ha realizado ningún foro específico, gracias a los contactos que se trabajaron en el 2011 en las distintas jornadas así como a la participación de las empresas del Goierri en la Bienal de Bilbao, han salido varias peticiones de oferta que se han trabajado en 5 reuniones con las pymes interesadas para buscar la mejor oferta para las necesidades del cliente. Al final se ha ofertado cerca de 500.000€, y si bien no todo se ha convertido en pedido, se puede considerar que el trabajo realizado es todo un logro, ya que ha sido un aprendizaje constante para las pymes.

Otra de los logros de este foro y fruto de las jornadas y visitas de empresas extranjeras organizadas en el 2011 es el trabajo que se está realizando con la empresa francesa FOREST LINE, para la cual se está trabajando un pedido concreto por parte de las empresas del Goierri y con la que se está cerrando una visita con 7 empresas, a la zona industrial de Capdenac con el fin de internacionalizar a pequeñas empresas industriales con producto propio, favoreciéndoles la apertura de nuevos mercados y en definitiva el mantenimiento de la producción y puestos de trabajo.

Foro de empresas tractoras: En este foro, los responsables de RRHH de las empresas tractoras han comenzado a trabajar las políticas salariales de estas empresas.

Deba Bussiness Forum (Debegesa): En 2012 se han configurado los siguientes grupos de trabajo que impulsan proyectos que mejoren la competitividad de las empresas de Debababarrena: Recursos Humanos y Decoletaje. Este último se configuró con un grupo de empresas del sector. El objetivo de este grupo de trabajo era impulsar un proceso a través del cual las empresas ofreciesen un mayor valor añadido. Se definió un Plan de Trabajo, en el que destacaba la necesidad de realizar un Diagnóstico de Competitividad, para el cual se vio la necesidad de realizar un mapa de tecnologías de las empresas de la comarca, que determinará el posicionamiento competitivo de las empresas y los pasos necesarios para mejorar este posicionamiento.

Eragintza Gunea: es la Red Permanente para PYMES Industriales de Urola Garaia. Esta Red persigue generar proyectos de intraemprendizaje de alto valor añadido para las empresas y la Comarca. Los 6 encuentros mantenidos en el 2012 se han enfocado a trabajar aspectos relativos a Liderazgo y organización de Equipos. El objetivo ha sido fomentar la participación de los y las trabajadoras en la toma de decisión de las empresas, promoviendo así organizaciones innovadoras y competitivas que engendren un compromiso incondicional de los y las trabajadoras.

Foro Lehiberri (Tolosaldea): La puesta en marcha del Foro de Competitividad e Innovación de Tolosaldea LEHIBERRI, fue un hito reseñable en la historia del departamento de empresas. El Foro pretende involucrar a las empresas de la comarca en la definición de un plan de acción que redunde en su mejora competitiva. Se trata de crear una colaboración público-privada, donde a partir de un par de años, las propias empresas van a asumir mayor compromiso y van a participar en la cofinanciación de algunas actividades. En 2012 se han adherido 34 empresas al foro. Así mismo, este año se han realizado varias jornadas temáticas de interés relativas a las implicaciones de la reforma laboral, la ley de protección de datos, la internacionalización con especial enfoque en el mercado latinoamericano, las posibilidades que ofrece la industria de la ciencia a las empresas, y un seminario denominado "Business English Seminar". Este último seminario, novedoso y que ha contado con una importante participación por parte de las empresas, ha consistido en explicar y dar unas pautas de cómo hacer negocios en mercados anglosajones.

Feria de cooperación Empresare: La Feria de Cooperación Empresarial es un espacio ofrecido por Inguralde para potenciar la cooperación inter-empresarial y el desarrollo de alianzas entre empresas del municipio, ayudando a las empresas interesadas a establecer contactos con potenciales colaboradores que permitan la puesta en marcha de proyectos en cooperación y favorezcan la mejora competitiva del tejido empresarial de la ciudad. En esta primera edición se ha logrado trabajar con 20 empresas que han podido compartir un espacio de encuentro y cooperación.

Getxo meeting: se trata de un nuevo foro o red constituida a partir de aquellas empresas creadas con amparo del servicio de autoempleo. En el 2012, tras ir logrando adhesiones a la misma, se ha impulsado este espacio a través de varias actividades orientadas a la promoción y venta de los negocios. En concreto se ha trabajado aspectos relativos a mecanismos que permitan la activación de promociones en la empresa, métodos para la captación de clientes y ventas a través de los dispositivos móviles. Esta actuación han permitido capacitar a 65 empresas y que estas comiencen a desarrollar estrategias que les permita incrementar la venta en su negocio.

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, adaptación a la ley de protección de datos, nuevas tecnologías y el asesoramiento medio ambiental dado que son aspectos básicos para la mejora competitiva de las empresas.

Dentro del servicio de asesoramiento es importante destacar el trabajo de apoyo que se está realizando con empresas para la reflexión sobre modelos de negocio y el servicio de asesoramiento en empresas para la implantación de la diversidad.

En cuanto a la reflexión sobre modelos de negocio, se trata de una nueva iniciativa lanzada en el 2012 que consiste en ayudar a empresas con especiales dificultades en el mercado. Estas dificultades pueden derivar de la novedad del producto, dificultades de acceso al mercado cliente, etc. Por esto, el trabajo se centra en apoyar a estas empresas trabajando de forma integral su modelo de negocio. En definitiva se trata de estructuras que necesitan comenzar de manera urgente una reflexión, más si cabe en estos tiempos de crisis y de contracción del mercado. En concreto destacar dos casos concretos a modo de ejemplo:

- Gesgune: Empresa de servicios a empresas. Comenzó con la idea de gestionar polígonos industriales pero durante los últimos meses ha estado reflexionando sobre otras alternativas para definir su cartera de productos.
- Yan Art: Empresa comercializadora de unas innovadoras fiambreras. Tras varios años en el mercado esta empresa no consigue los resultados esperados. La principal dificultad reside en definir una estrategia de comercialización clara y definir un plan comercial.

Todas estas iniciativas han contado con el apoyo complementario del grupo de mentores (tanto labor de mentoring individual como grupal), de manera que se aproveche el saber hacer y experiencia de las personas que fueron protagonistas de la época en la que la comarca de Debabarrena se posicionó como referente en emprendizaje y dinamismo industrial.

En lo que se refiere al asesoramiento a empresas para la implantación de la diversidad, en el 2012 se han realizado un total de 67 visitas a empresas. Tras el asesoramiento a estas empresas sobre la posibilidad de contratación o realización de prácticas de personas con especiales dificultades en sus empresas, éstas han contratado o formado a un total de 24 personas pertenecientes a los colectivos de inmigrantes, a mujeres en ocupaciones subrepresentadas o a otros colectivos desfavorecidos. Estas 24 personas han sido contratadas o formadas por un total de 16 empresas, de las cuales 11 son pymes y 5 micropymes. Se puede concluir que los resultados alcanzados son todo un éxito, máxime en tiempos de crisis y teniendo en cuenta la dificultad de estos colectivos.

A modo de conclusión, en esta operación estaba prevista la intervención con 1.044 empresas y finalmente se ha trabajado con 1.181 empresas, lo que significa que se ha ejecutado el 113 % de lo previsto.

Estudios, investigaciones y evaluaciones. esta operación engloba una parte importante de las acciones puestas en marcha dentro del proyecto Valora.

En el 2012 se han visitado 2.670 empresas. 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, necesidades de capacitación o formación y en base a eso ajustar o definir las intervenciones ad hoc.

Prospección a empresas y actualización de las bases de datos: Todas las líneas de actuación y de cada uno de los proyectos que se emprende se basan en el conocimiento previo del tejido empresarial de la zona. Para ello, se hace prospección continua de empresas durante todo el año. Fruto de esta prospección se actualizan las distintas bases de datos, mapas virtuales, guías de empresas, etc.

En 2012 se ha avanzado en el desarrollo de lo que se denomina *ficha empresarial avanzada*. Esta Ficha Avanzada facilita la detección inmediata de agrupaciones de interés colaborativo, pretende identificar ámbitos de actuación futuros, ya que a través de esta prospección avanzada y de carácter cualitativo, se identifican todos los parámetros en los que puede mejorar la empresa, recabando información referente a cualquier plan de mejora de la gestión, ya sea transversal o no, sectores de actividad en los que se encuentra enmarcada dicha empresa, asociaciones y grupos, perfiles profesionales laborales, productos, mercados, clientes potenciales, proveedores, proveedores potenciales, empresas y entidades que pudieran ser un colaborador y/o competidor, y una identificación subjetiva de necesidades en el ámbito formativo, organizativo, comercializados, de mercado, etc.

Los mini diagnósticos que se realizan en las visitas a las empresas han permitido conocer la realidad de estas y sobre todo saber que percepción tienen de sus servicios. Esto ha permitido, en algunos casos, que la estrategia de acercamiento haya tenido un cambio de enfoque pasando de un catálogo de servicios a un catálogo de resultados.

Durante el 2012 se han visitado 2.670 empresas, un 141% más de lo previsto en el plan de gestión anual.

Realización de estudios de sectores estratégicos y de áreas transversales: La transformación y mejora competitiva de su tejido empresarial y la búsqueda de alternativas y nichos de nuevos negocios que contribuyan a mitigar el impacto de la crisis constituyen uno de los elementos clave de Valora. En este sentido muchas de las actuaciones realizadas se han centrado, principalmente, en dos direcciones complementarias:

- Apoyar los procesos de diversificación e intraemprendizaje de las empresas de la comarca, como fórmulas de reorientación y relanzamiento de las actividades existentes; impulsando la colaboración interempresarial y la búsqueda de sinergias intra e intersectoriales.
- Promover la internacionalización de las empresas, a través del apoyo en los procesos de exportación y salida a mercados exteriores y la generación de redes colaborativas intra e inter-sectoriales.

Fruto de esta apuesta, desde el servicio de observatorio se ha trabajado en la elaboración de informes que han posibilitado conocer más a fondo la situación de sectores y/o oportunidades cara a la diversificación, que para la comarca sean estratégicas y que nos aclaren el panorama sobre el que como entidad deberemos trabajar. Son informes internos que posibilitan un conocimiento claro de la situación y que abre pistas de cómo asesorar y ayudar en el enfoque y posicionamiento de las empresas de ese sector. En concreto los estudios realizados son:

- ✓ *El txakoli sin alcohol como medio de diversificación:* El objetivo de este estudio sectorial ha sido realizar un análisis de la viabilidad de un nuevo producto basado en la tendencia que otras bebidas están siguiendo: el txakoli 0.0 (Comarca de Urola Kosta).
- ✓ *Uso de la madera en la construcción:* Para la búsqueda de nuevas oportunidades de negocio en este sector en la comarca de Urola (Urola Erdia, Urola Garaia, y Urola Kosta).
- ✓ *Internacionalización. Mapa empresas:* Estudio del potencial exportador de las empresas de la comarca, obteniendo una base de datos que permite obtener una radiografía general del tejido empresarial y la situación de exportación de cada empresa.
- ✓ *Estudio sector alimentario:* El sector agroalimentario, aunque no tan significativo en términos cuantitativos, constituye un ámbito de oportunidad para Urola Kosta, vinculando las actividades primarias (agrario y pesquero) con las actividades de producción y transformación (txakoli, etc.) y finalmente con la comercialización de dichos productos (que abre expectativas de sinergias con el comercio y el turismo)

Desarrollo de una metodología que fomente la participación de los trabajadores en la empresa: la mejora de la competitividad a través de distintos instrumentos de mejora de la gestión que fomenten la participación de los trabajadores en la empresa.

Durante el 2012 se ha definido un proceso que contempla varias metodologías para impulsar la participación de las personas: El intraemprendimiento y tras la participación, generar nuevas oportunidades para la empresa como nuevos mercados o nuevas unidades de negocio. Una segunda metodología consiste en que diferentes personas de la organización participen en la definición y la implantación de sistemas integrales de gestión. Una vez definidas las metodologías se buscarán empresas que tengan algún interés en impulsar la participación y se intentará realizar alguna experiencia piloto sobre los procedimientos definidos.

Dentro de esta operación, además del conocimiento que se ha logrado de las distintas empresas, especialmente de pequeño tamaño, cabría destacar como otro logro la formulación de una nueva línea de actuación del Programa Operativo y aprobada en el Comité de Seguimiento de 2012 denominada "Empleos Estratégicos".

Empleos Estratégicos es un proyecto orientado al mantenimiento y creación de empleo industrial a través de la diversificación del tejido y mejora competitiva de las empresas. Este objetivo general se sustenta en los siguientes objetivos intermedios:

- Recualificar a personas ocupadas y desempleadas en competencias profesionales relacionadas con los nuevos empleos demandados.
- Insertar laboralmente a jóvenes en las nuevas ocupaciones emergentes.
- Explorar vías de diversificación hacia nuevos subsectores emergentes y búsqueda de formulas de cooperación (inter empresarial – inter comarcal) que permita la creación de nuevas empresas y generación de puestos de trabajo.
- Fomentar la cultura de la necesidad de invertir en las empresas recualificando el personal ocupado e incorporando nuevos perfiles a la empresa capaces de mejorar la competitividad y diversificar la actividad.
- Análisis de competencias esenciales en empresas, y elaboración de planes de empleo en cada empresa participante.

Empleos estratégicos surge como consecuencia de la actual crisis económica que exige trabajar de una forma integral todos los elementos críticos para mejorar la empleabilidad. En

línea con la Estrategia Vasca para el Empleo y con el conjunto de las directrices emanadas por la Comisión Europea y la Estrategia Española de Empleo, el proyecto trata de actuar de forma integral para mejorar la empleabilidad en sectores tradicionales y maduros de la industria vasca. Las empresas vascas están bien posicionadas en algunas competencias y tecnologías y tienen capacidad de diversificar a otros sectores relacionados capaces de generar nuevos empleos y empleos más estables

El proyecto Empleos Estratégicos se centra en una serie de sectores de actividad industrial ya maduros (madera mueble, calderería, revestimiento de tubos, etc.) y apuesta por mantener el empleo existente y generar nuevos empleos. El mantenimiento y creación de nuevos puestos de trabajo requiere una actuación integral y un conocimiento preciso de las competencias en las que estas empresas se encuentran bien posicionadas, los nuevos perfiles profesionales y nuevas competencias necesarias para diversificar hacia sectores relacionados, la formación y recualificación del personal ocupado y la inserción laboral de nuevos perfiles profesionales.

El proyecto se va a desarrollar en 7 comarcas industriales del País Vasco que van a servir de referencia al resto. La experiencia y resultados de este proyecto servirán para definir un nuevo modelo de intervención que podrá ampliarse al resto de comarcas del País Vasco, y así evitar el cierre de establecimientos y pérdida de puestos de trabajo.

El **Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz** sigue desarrollando actuaciones dirigidas a la modernización y fortalecimiento de la estructura productiva local, y lo hace a través tanto de actuaciones de carácter indirecto y general (las acciones de sensibilización y difusión por ejemplo), como de actuaciones dirigidas directamente a las empresas concretas locales (jornadas, seminarios, ayudas...). A lo largo del ejercicio 2012 se ha perseguido, en primer lugar, propiciar un entorno que favorezca el emprendimiento y la creación de nuevas empresas y proyectos empresariales, 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.

Los datos resumen de carácter general son los siguientes:

- Un total de 197 personas (102 mujeres y 95 hombres) se han formado en el ámbito de la creación y la gestión empresarial.
- 703 empresas han participado de la iniciativa pacto Verde
- 23 empresas se han acogido al Programa Centro de Empresas
- 33 proyectos emprendedores han sido sido becados durante el desarrollo y puesta en marcha de la idea de negocio.
- 441 ideas de negocio han recibido asesoramiento para el desarrollo del correspondiente proyecto de empresa. El perfil de las personas promotoras de estos proyectos atendiendo a la variable género es un 51,9% son hombres y el 48,1% mujeres.
- A cierre del ejercicio al menos 79 ideas de negocio se han convertido en empresa, de las que 33 están lideradas por mujeres frente a 46 que has sido lideradas por hombres.

Los logros de las actuaciones del 2012 dentro del Proyecto Empresa Local 10 se resumen en:

Acciones formativas de apoyo a la creación de empresas:

Durante el año 2012 se han impartido diversos módulos de formación en creación y gestión empresarial con el objetivo de que las personas emprendedoras dispongan de los conocimientos básicos necesarios para aumentar las posibilidades de éxito de sus proyectos.

Además de estos monográficos, también se organizaron nueve talleres para emprender sobre diferentes temas relacionados con la creación y gestión de una empresa y un ciclo de seminarios sobre TICS y creación de empresas. 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.

Producto/Actividad	Objetivo 2012	Resultado 2012
		2 monográficos creación
Monográficos sobre creación y gestión de empresas	4 monográficos 48 personas formadas	23 personas formadas 2 monográficos gestión 25 personas
Seminarios creación de empresas	2 ciclos de seminarios 1 ciclo TICS	0 ciclos de seminarios 1 ciclo TICS
Talleres para emprender	45 personas formadas 8 talleres para emprender 80 personas	28 personas formadas 9 talleres para emprender 121 personas

En conjunto, en estas acciones formativas han participado 143 personas. La presencia femenina ha sido del 53,85 %. El 58% de las personas asistentes estaban en desempleo.

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, aumentado así la autonomía y la motivación hacia la actualización de conocimientos.

A lo largo del 2012, a través de las dos modalidades que se imparten en la plataforma on-line (autoformación, e-learning) se han formado un total de 1030 personas, de las cuales el 55,5% son mujeres y el 44,5% hombres. El 74,3% de las personas que inician este tipo de cursos tiene un nivel formativo universitario o medio.

Becas para Emprender

El objetivo de las becas es apoyar económicamente a personas emprendedoras durante el desarrollo del proyecto empresarial. Se han concedido 33 becas para emprender a 17 hombres y 16 mujeres que están poniendo en marcha 25 proyectos empresariales.

2012	Proyectos	H	M
TICs	8	6	4
Servicios técnicos a empresas	4	5	2
Servicios educativos	3	1	3
Servicios culturales	3	1	2
Servicios medioambientales	2	1	1
Otros servicios personales	5	3	4
TOTAL	25	17	16

Las iniciativas apoyadas son: servicios veterinarios a domicilio, escuela infantil, agencia de marketing y comunicación, taller móvil de reparación de maquinaria, servicios turísticos, gestión laboral y consultoría de recursos humanos, servicios avanzados para despachos profesionales, estudio de diseño y comunicación, talleres de psicomotricidad, diseño y fabricación de pantallas táctiles, arquitectura y eficiencia energética para viviendas, diseño industrial, arquitectura y grafismo, servicio de bicitaxis, compañía de teatro experimental, comercio on line de té, cacao orgánico y chocolate, huertos urbanos ecológicos, horticultura ecológica, aplicaciones de visión por computador para dispositivos móviles, plataforma on line para la contratación de artistas, consultoría de gestión del patrimonio cultural, diseños arquitectónicos on line, centro para las artes escénicas, diseño gráfico y desarrollo web y centro de enseñanza.

Servicios de información, orientación y asesoramiento

En el año 2012 se han asesorado a un total de 441 ideas de negocio .El perfil de las personas promotoras es el siguiente (sólo se consideran los datos del/la promotor/a principal en caso de proyectos colectivos): 229 hombres (51,9 %) y 212 mujeres (48,1 %). En lo que respecta a la edad, la media es algo menor en las mujeres (el 45% de la mujeres tienen menos de 35 años frente al 38% de los hombres). Se mantiene el dato de que, en general, las mujeres que acuden al Departamento acreditan una mayor formación académica que los hombres. Mientras que en el colectivo masculino el 29% de los promotores tiene formación universitaria, este indicador sube al 45,7% entre las mujeres. El 60,3 % de las personas estaban en desempleo.

Servicios de apoyo en los Centros de empresas.

A lo largo del año 2012, 5 empresas de nueva creación han solicitado el acceso a los locales disponibles del centro de empresas de Júndiz. Dos empresas solicitaron acceso a un pabellón y el resto en oficinas. De las 5 solicitudes, 4 resultaron en concesión de un local y firma de alquiler. La otra correspondiente con una solicitud de pabellón no alcanzó la puntuación mínima necesaria para que se le pudiese adjudicar local. Estas empresas de nueva ubicación desarrollan las siguientes actividades: Agencia de transporte, Ingeniería de eficiencia energética, Reparación de contenedores y otros productos fabricados en plástico.

A lo largo del año 4 empresas han salido del centro de empresas por cambio de ubicación de la actividad. Con estos datos 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), repitiéndose los porcentajes de ocupación de fecha diciembre de 2011.

A lo largo del año las empresas que han estado ubicadas en el centro de empresas de Júndiz han ocupado un total de 70 personas. En este dato se incluyen el personal contratado y las personas promotoras.

Ayudas a empresas: Pacto Verde

El Pacto Verde es una iniciativa que, enmarcada en el programa de actividades de VITORIA-GASTEIZ GREEN CAPITAL 2012, surge con el objetivo de buscar la participación y complicidad de todo el entramado empresarial en el desarrollo que en materia de sostenibilidad se impulsa desde el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

La adhesión a este Pacto conlleva el compromiso voluntario de las empresas de implantar en el año 2012 alguna mejora medioambiental en sus sistemas de gestión y/ o en sus procesos de diseño y producción. Además de constituir una oportunidad para que las empresas avancen en sus compromisos medioambientales, se contempla como una plataforma de difusión y sensibilización de las ventajas de la gestión medioambiental como medio para la mejora de la rentabilidad de las empresas.

Por otra parte, el Pacto verde apoya la integración de la variable sostenibilidad en la actividad económica lo cual contribuye a posicionar más competitivamente a las empresas en el mercado e impulsa el desarrollo de una economía verde. Su adhesión facilita la adquisición de conocimiento especializado, y además la incorporación de criterios y prácticas de gestión medioambiental en las organizaciones redundan en crecimiento, rentabilidad y prestigio.

Las actividades desarrolladas han sido:

- *Convenios con asociaciones empresariales y profesionales: entidades protectoras del Pacto Verde* – Se han firmado 18 convenios
- *Gestión de solicitudes de adhesión.* Se ha habilitado un formulario de adhesión y una serie de formularios diferenciados por sectores de actividad (agroalimentario, comercio, hostelería, servicios, industrial, construcción,...) que facilitan la selección de posibles medidas a implantar en cada sector de actividad. Para comprobar el grado de implementación de las mejoras a que se han comprometido las empresas, se ha contado con los servicios de una consultora ambiental que, además de hacer un seguimiento de los avances de las mejoras, ha asesorado a las mismas en su implantación.
- *Identificación, entre las empresas adheridas, de empresas colaboradoras, buenas prácticas implantadas y empresas proveedoras de servicios y/o productos verdes.* Mensualmente se han publicado en la web información sobre la actividad y las mejoras en materia de sostenibilidad de las empresas adheridas: Buenas Prácticas:, Proveedores Verdes:, Fichas Sectoriales:
 - Buenas Prácticas: selección de medidas sostenibles de gestión medioambiental, incorporadas por alguna de las empresas adheridas al Pacto Verde y que contribuyen a un mejor desarrollo empresarial en materia de eficiencia energética, movilidad sostenible, ecodiseño o reutilización de materiales entre otras. Se han seleccionado 24 buenas prácticas
 - Proveedores verdes: selección de aquellas empresas adheridas al Pacto Verde y cuya actividad empresarial se basa en el desarrollo e implantación de proyectos innovadores con un marcado carácter sostenible. 48 empresas han sido las seleccionadas.

- Consejos Top ahorro: Consejos sostenibles que las empresas del Pacto Verde ponen en práctica a diario, y que contribuyen en la mejora de su eficiencia empresarial, ahorro y mejora medioambiental en áreas como los residuos, la movilidad, el consumo energético, el consumo de agua,...
- *Comunicación y difusión de la iniciativa y de sus resultados.*
 - Boletín Digital del Pacto Verde, en el que se recoge información sobre las empresas adheridas y sobre noticias relacionadas con la economía verde y la sostenibilidad. Se han editado 5 números.
 - El Pacto Verde en las Ondas: Un espacio mensual en las dos cadenas de radio con mayor audiencia en la ciudad, para compartir con la ciudadanía los buenos hábitos y el compromiso sostenible de las empresas de la Capital Verde Europea. Se han emitido 8 programas que han versado sobre los siguientes temas: movilidad sostenible, eficiencia energética, hábitos saludables, educación ambiental, logística sostenible, turismo y ocio sostenible, empresas de consultoría medioambiental y comercios.
 - Un vídeo sobre las empresas adheridas al Pacto
- *Jornadas de trabajo*
 - *Primer encuentro de empresas del Pacto Verde*. Jornada Green Networking para las empresas adheridas en la que tuvieron lugar cuatro talleres, con la asistencia de 60 personas :
 - Taller 1: "Construcción y rehabilitación sostenible" coordinada por Innobasque (Agencia Vasca de la Innovación)
 - Taller 2: "Ecoeficiencia energética en la industria", coordinada por Tecnalia Corporación Tecnológica
 - Taller 3: "Ecodiseño" coordinada por Ihobe Sociedad Pública de Gestión ambiental
 - Taller 4: "La sostenibilidad como herramienta de marketing para el comercio y el sector" coordinada por Ikei. Consultora especializada en comercio.

En la segunda parte de este encuentro, con la participación de 100 empresas, se celebró un acto de reconocimiento y agradecimiento de la implicación y participación activa de las empresas adheridas y en el que además se realizó un balance en clave de oportunidad y futuro de la propia iniciativa.

Mobil shopping: NFC Gasteiz

El Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz ha diseñado un proyecto piloto para la implementación del teléfono móvil como herramienta de pago. Se trata de un proyecto que se extendió desde el 16 de julio de 2012 hasta el 5 de enero de 2013. Durante este período se pudieron adquirir tarjetas turísticas que comprendían varios servicios:

- Degustar 4 pinchos con 4 consumiciones en 4 establecimientos de la ciudad:
- Entrada al Artium, Centro Museo Vasco de Arte Contemporáneo
- Visita a la Catedral de Santa María
- Visita a la Torre de San Vicente

Este proyecto piloto supuso la contratación del diseño de una arquitectura tecnológica NFC para la gestión informática de estos servicios.

Jornadas y Seminarios

Jornada de mujeres emprendedoras: El 9 de mayo 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 16 mujeres.

Estudios e investigaciones: *Servicio jurídico NFC.*

En la línea de trabajo del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz encaminada al impulso de la tecnología NFC, se ha contratado a una empresa a fin de que defina posibles modelos de negocio y/o escenarios diversos de utilización y servicio de estas infraestructuras a otras instituciones, organismos y/o entidades de diversa índole que deseen alojar en las mismas distintos aplicativos NFC. A modo de ejemplo, gestión de servicios de transporte, acceso a instalaciones varias, pagos, compras sistemas de fidelización, etc.

Campañas de difusión y sensibilización:

- Campaña de difusión del Pacto Verde con los elementos expuestos más arriba.
- Muralia. Concurso organizado desde el ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz que interviene artísticamente en las fachadas de locales comerciales sin actividad. En 2012 Muralia se realizó en uno de los mercados de alimentación de la ciudad, dentro de un proyecto piloto para estimular y dinamizar la actividad comercial en dichas galerías comerciales.
- Vídeo Promocional. "*Vitoria un lugar donde te gustaría vivir*": Un audiovisual orientado al impulso del consumo de productos y servicios locales. El objetivo de este vídeo de 5 minutos aproximados de duración es aprovechar el tirón de la Green Capital e intentar poner en valor los productos y servicios comercializados en el término municipal de Vitoria – Gasteiz. Para ello, pretende estimular el consumo local y ofrecer la ciudad al entorno próximo (ciudades próximas) como espacio para escapadas urbanas u otros formatos de viaje que pueden generar impacto económico en el tejido de micropymes de la ciudad.
- *Campaña de sensibilización sobre la importancia de las relaciones interpersonales en la viabilidad del proyecto empresarial.* El Departamento ha implementado una nueva línea de apoyo a las personas emprendedoras alojados en los Centros Municipales de Empresas relativa a trabajar las habilidades personales requeridas para impulsar una empresa, las relaciones entre los socios y socias, los miedos, las resistencias... Para poner en marcha este impulso en el año 2013, se ha procedido en el año 2012 ha iniciar una primera fase de trabajo de sensibilización de las empresas y emprendedores hacia este ámbito de intervención.

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.

A lo largo de esta anualidad del 2012, se han desarrollado 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:

- Desarrollo de un aplicativo informático de “auditoría de valores” para el diagnóstico y desarrollo de la cultura de la empresa, basándose en la detección de desequilibrios entre valores propuestos y conductas reales a todos los niveles, desde la alta dirección a todas las personas, que sirve para ayudar a las empresas a un cambio cultural y organizativo, rediseñando su forma de hacer y facilitando los cambios estratégicos de la empresa para adaptarse a su entorno actual, todo ello en aras a centrar a la persona como eje de la organización.
- Difusión como buena práctica de la iniciativa del Departamento de Innovación, Desarrollo Rural y Turismo de la Diputación foral de Gipuzkoa para promover la participación de las personas en las empresas, en diversos foros tanto a nivel estatal como europeo:
 - Organización de una jornada técnica donde se presentaron buenas prácticas en participación desde una perspectiva de proximidad, contando con la presencia de empresas vascas que cuentan con la participación de sus empleadas y empleados y que sobresalen por la participación accionarial de sus trabajadoras y trabajadores en la empresa y posteriormente se trabajó el tema en un taller
 - “Promoción de la participación financiera de las trabajadoras y los trabajadores en España y la UE 27. Organizada por la Confederación Empresarial de Sociedades Laborales.
 - The Week of Employee Financial Participation in the EU. Comité Económico y Social Europeo.
 - Audiencia Pública en el Parlamento Europeo “Una política para la participación financiera de los trabajadores y trabajadoras en la participación en las empresas
- Implantación de la herramienta de auditoría de valores en diez empresas guipuzcoanas y mediante el análisis de la información que ofrece, se ha realizado un estudio-diagnóstico sobre la situación de las empresas guipuzcoanas en el desarrollo de elementos intangibles, como los valores, para el desarrollo de nuevas ventajas competitivas en el camino hacia la cohesión social
- Proyecto de investigación que ha buscado poner las bases para realizar una reflexión con los representantes sindicales de Gipuzkoa con objeto de facilitar a los sindicatos unas competencias que vienen por la vía del aprendizaje de los roles, funciones, perfiles y actividades que otros sindicatos homólogos tienen en otros países que se posicionan a favor de la implantación de modelos organizacionales basados en la participación de sus trabajadoras y trabajadores. Como consecuencia de esta reflexión, avanzar en las empresas en el fomento, desarrollo e implantación de modelos organizacionales basados en la participación de las personas en los tres ámbitos, gestión, propiedad y resultados
 - • Se han recopilado leyes, normas, directivas y recomendaciones sobre la participación y representación de las trabajadoras y los trabajadores en las empresas; se han extraído aprendizajes y recomendaciones y en paralelo también algunas conclusiones.
 - • Se ha realizado un estudio a nivel mundial con los representantes sindicales en empresas participadas por las y los trabajadores con el objetivo de analizar cómo perciben el tema de la representación de las personas en las empresas.

- • Se han realizado entrevistas con los representantes sindicales de algunas empresas del entorno con el mismo objetivo anterior, analizar cómo perciben el tema de la participación de las trabajadoras y los trabajadores en las empresas.
- • Se ha confeccionado un discurso que posibilite realizar la reflexión con los sindicatos en el tema de la participación y representación de las personas en las empresas.
- Analizar en Gipuzkoa la relación entre el nivel (o “densidad”) de empleo participativo en la población residente en un área geográfica, por un lado y, por otro, indicadores de salud de esa población, así como la relación entre trabajo participativo y factores socioeconómicos y de capital social. Se han realizado los siguientes estudios parciales
 - Relación existente entre el empleo cooperativo y los indicadores de salud: En este apartado se han realizado tres análisis diferentes. En primer lugar se ha llevado a cabo un estudio descriptivo comparativo del riesgo de mortalidad (RME) en las distintas zonas por nivel de cooperativismo. En segundo lugar, se ha utilizado un modelo de Poisson que relaciona número de muertos por distintas causas con cooperativismo. Por último, se ha llevado a cabo un análisis de regresión lineal múltiple que relaciona la mortalidad con cooperativismo y variables socioeconómicas
 - Relación existente entre el empleo cooperativo y el capital social: en este apartado se ha profundizado en ver si en las zonas con alto empleo cooperativo la población presenta una actitud distinta ante las variables relacionadas con el capital social: participación, cohesión social, reciprocidad, cooperación...

Lan Ekintza Bilbao en el 2010 revisó el proyecto inicial y se aprobó una modificación del mismo de cara a dar una respuesta a la nueva realidad que venían observando desde 2009: que hay que concentrar esfuerzos en que las pymes sean lo más competitivas posibles, capacitándolas para que puedan adaptarse a los cambios de una forma innovadora y productiva, de tal forma que no sólo se destruya el menor número de empleos posibles, sino que además, esta situación pueda convertirse en una oportunidad de crecimiento y de nuevos negocios, que a su vez generen más empleo. El objetivo final del proyecto no varió sustancialmente, pero algunas de las acciones que se pusieron en marcha se enmarcaron también dentro de las contempladas en el *Tema prioritario 63*:

Las actuaciones realizadas en 2012 han sido:

- *Becas dirigidas a la incorporación de jóvenes en las empresas que favorezcan la introducción de enfoques más innovadores y productivos de organización y gestión.*
- *Ayudas a la modernización de empresas, particularmente microempresas y pymes, para la implantación de sistemas de gestión, control de calidad, protección y mejora del medio ambiente (eco-innovación) y acceso a la Sociedad de la Información.*
- *Ayudas específicas para las pymes para la innovación y mejora competitiva.*

Los logros conseguidos se resumen en:

Becas Eiken: Se trata de una acción innovadora que persigue poner en contacto talento no profesional de jóvenes creadores/as con empresas del sector audiovisual vasco. Son prácticas realizadas en empresas del sector audiovisual. En 2012 se han concedido 2 becas.

El número de empresas beneficiadas en acciones de apoyo ha sido de 27.

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 con potencial de crecimiento e innovación podían acceder a un plan especial de ayudas que les ayudase a implementar las acciones recomendadas.

Otro foco de atención ha sido la aplicación de las TICs en las pymes, y especialmente en el comercio. Durante el 2012, 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.

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

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	48,1
% participación de las mujeres en actividades formativas / total participantes	51,77
% mujeres promotoras/ total proyectos de empresa becados	48,5
Centro de empresas: % empresas lideradas por mujeres/total de empresas instaladas	22
<u>Indicadores de resultados</u>	
% empresas constituidas por mujeres / total empresas creadas	41,8

En las actuaciones diseñadas y ejecutadas por **Garapen** en 2012 han participado 4.122 personas, siendo el 47 % mujeres (8 puntos menos que en el 2011) entre 25 y 54 años

fundamentalmente. Estas personas serían fundamentalmente las participantes en las jornadas de sensibilización así como en la formación, aunque en algunos casos también se contabilizan las 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. No obstante, en 2012 se ha diseñado un plan específico en esta línea en el que tanto Garapen como las propias agencias asumen compromisos específicos en este ámbito que comenzarán a implementarse en el 2013. Asimismo se han reformulado los diferentes proyectos de las agencias para fortalecer las actuaciones específicas en igualdad, en concreto, actuaciones orientadas a la realización de diagnósticos de igualdad, promoción de la igualdad a través de reconocimientos, entrevistas para el análisis del tejido empresarial, diseño y elaboración de una guía de recomendaciones en torno a la I.O.

En el 2012, además de continuar 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., cabe destacar las siguientes actuaciones:

Guía de Ayudas a la Contratación de Mujeres: cuyo objetivo es ofrecer información a las empresas sobre las ayudas existentes para favorecer la contratación de mujeres, tanto en ámbito estatal, autonómico o territorial. La Guía que se confeccionó en febrero de 2012 y se ha distribuido en papel y en formato de archivo PDF a más de 600 empresas, ha tenido una muy buena acogida por parte de las empresas.

Impartición de dos módulos de buenas prácticas para integrar la igualdad de género en las empresas. Entre otras cosas, se han tratado diferentes temas como el análisis del sexismo, la socialización de género o los fundamentos principales de la igualdad de género.

En algunas actuaciones llevadas a cabo se han establecido *cuotas de participación* que favorezca que la mujer participe al menos en un 50%.

Boletines Informativos: Dentro de algunos de los boletines informativos que se mandan a las empresas en relación a aquellos temas de interés, se ha creado un apartado específico para sensibilizar e informar sobre la Igualdad de Oportunidades en la empresa (Ayudas, experiencias, materiales de apoyo,...).

Sensibilización empresarial: fruto de la prospección realizada, cuando las empresas establecen las necesidades de recursos humanos y, concretamente de hombres, aduciendo razones de esfuerzo físico, se realiza una labor de sensibilización. Se informa sobre la no discriminación por razón de sexo y se trata de hacerle ver otros elementos que puedan hacerle reconsiderar y su postura inicial. En los casos en que se consigue dar la

vuelta a esa situación inicial se trabaja también con la persona demandante del empleo, entrenándole para que pueda superar con éxito la entrevista y, si se ve necesario, se le acompaña a la entrevista para facilitar su participación en el proceso de selección.

Introducción a los ecofeminismos: dentro del trabajo que se está realizando por el desarrollo sostenible y por el potencial “ecológico” a través de los “Foros de agricultura y ganadería ecológica”, que pretenden consolidar el sector primario, en algunas zonas (Orduña), como motor de desarrollo económico, manteniendo los puestos de trabajo actualmente existentes y pudiendo generar nuevos puestos vinculados al mismo a través de la creación de nuevas actividades en el sector de las industrias agroalimentarias, se ha trabajado en una actividad denominada “Introducción a los ecofeminismos” (27 de marzo de 2012), en el que la ponente Jone Martínez realizó una introducción al ecofeminismo a nivel mundial y local.

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

- Mencionar explícitamente a las mujeres en aquellos ámbitos de actuación en los que la presencia femenina sea destacada, como el comercio o el turismo (el sector servicios en general), para dejar constancia de su participación y protagonismo en el desarrollo económico de la ciudad.
- En aquellas actuaciones que tengan como objeto ofrecer algún servicio, prestación o ayuda a personas, se ha tenido en cuenta, por un lado que mujeres y hombres tienen necesidades específicas y diferentes posibilidades y situaciones de partida, y que dentro 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.
- En la convocatoria que rige el acceso de las empresas a los Centros Municipales de empresas, en el artículo 6 apartados 3, 4 y 5 que rige el proceso y los criterios objetivos de selección, se incluyen medidas de acción positiva.

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

La presencia del colectivo inmigrante ha disminuido ligeramente en el conjunto de la población atendida por el **Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz**, pasando en números absolutos de estar constituido por 25.253 personas a principios del año 2012 a 23.227 a principios del año 2013, lo que en términos relativos supone pasar de constituir el 10,4% del total de la población en la ciudad a un 9,6%, y una reducción de un 8% del colectivo total.

Esta ligera disminución también se ha observado en el conjunto de la población atendida, destacando sobre todo su presencia en los servicios de apoyo a empresas donde ha pasado de ser el 20 % del total de las personas atendidas a ser el 15,9%. 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

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 apuesta por aspectos ecológicos y medio ambientales como elemento de competitividad empresarial. La sostenibilidad se ha convertido en un factor importante a la hora de asegurar el éxito a largo plazo, en Valora se está apoyando una gestión responsable e innovadora en términos medioambientales. En concreto en este ámbito se ha trabajado tanto con el sector primario como con empresas de carácter industrial.

En el caso de las empresas industriales se han realizado asesoramientos y presentaciones de distintos programas relacionados con la mejora medioambiental, como el Programa de Ecoeficiencia puesto en marcha por Gobierno Vasco, y que tiene como objetivo colaborar en la transformación del tejido productivo y hacerlo más ecoeficiente, innovador y sostenible. En las visitas a las empresas se han explicado las distintas herramientas existentes y se ha intermediado para su puesta en marcha. En concreto se ha acompañado a las empresas a trabajar en dos proyectos. El primero dirigido a las empresas del *sector de la Construcción* y el segundo centrado en el *Listado Vasco de Tecnologías Limpias* y sus implicaciones fiscales.

En lo que al sector primario se refiere, el trabajo realizado se ha focalizado fundamentalmente en la realización de 11 foros de agroecología con una media de 12 participantes, en los que se han trabajado diferentes contenidos (ciudades en transición, agricultura regenerativa, uso de plantas medicinales, introducción a ecofeminismos, abonos líquidos fermentados, sanidad animal – síntomas de mamitis en ganado, uso racional de nuevas tecnologías, la huerta en verano, fracking, reciclado de residuos domésticos, etc), así como en la realización de talleres teórico-prácticos en torno a huertos y jardines ecológicos y jornadas formativas de interés que han permitido abordar temas de biofertilizantes de bajo coste o fruticultura ecológica.

- *Abordar la internacionalización como elemento clave de competitividad.* Las empresas de la CAPV se caracterizan por ser empresas de pequeño tamaño, que no exportan y lo poco que hacen lo realizan a mercados muy próximos. La internacionalización es un elemento clave de competitividad que se está trabajando en el proyecto Valora a través de jornadas y seminarios en los que se presentan oportunidades de negocio en diferentes países o a través de servicios de consultoría y acompañamiento a través de la reflexión y la definición un plan de acción.
- *Aprovechamiento del Know-How.* En este sentido se ha puesto en marcha una iniciativa con aquellas personas protagonistas de una época en la que algunas comarcas se posicionaron como referente en emprendizaje y dinamismo industrial. Estas personas, en muchos casos, están jubiladas aunque conservan la inquietud por aprender y compartir su experiencia con el resto de la sociedad.

Estas personas, en muchos casos, están jubiladas aunque conservan la inquietud por aprender y compartir su experiencia con el resto de la sociedad. Por esto, se ha conformado un grupo de trabajo con alguna de estas personas y se les ha propuesto comenzar a diseñar conjuntamente una experiencia de mentoring. Para ello, desde primeros de año se realizaron contactos individuales con posibles mentores y ya a partir de junio se configuró el grupo y se comenzó con una sistemática de reuniones, definición de herramientas de trabajo, diseño de procedimiento... Hasta el momento,

se han completado dos experiencias de mentorizaje que han contado con un alto grado de satisfacción tanto por parte de la empresa mentorizada como por parte de mentor. Además, paralelamente se ha ido ampliando el número de participantes en el grupo (actualmente 8 mentores) y diseñando herramientas y procedimientos que ayudan a gestionar correctamente todos los procesos.

- *Involucrar a las empresas y Ayuntamientos en la estrategia de mejora competitiva de las comarcas*: son varias las iniciativas que se han realizado en este sentido como son las mesas comarcales. Se trata de una experiencia de promoción económica que nace de la reflexión conjunta entre los propios Ayuntamientos y empresas de las comarca para la definición de un plan estratégico 2012-2016 que se sustenta sobre un elemento clave, la colaboración público privada. Se trata de definir las actuaciones en ambos agentes para la competitividad de la comarca y con una importante implicación y apuesta municipal.
- *Implantación de un sistema de gestión de la innovación*: se trata de una iniciativa del foro de Empresas Innovadoras de Barakaldo orientada a la mejora de la gestión de la innovación dentro de la organización maximizando así su potencial creativo e innovador. Actualmente 11 empresas disponen de un sistema de gestión de la innovación implantado.

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 una vez aprobada su revisión por el Comité de Seguimiento en el año 2012.

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	58.300	Nº de personas participantes, hombres	259.200
		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	51.700	Nº de personas participantes, mujeres	220.800
		Nº de empresas creadas por hombres y por mujeres	9.500	Nº de empresas beneficiadas	1.700
2. Incrementar las posibilidades de inserción de las personas inmigrantes en el sector rural y litoral	70	Nº de personas inmigrantes contratadas	3.449	Nº de personas participantes, hombres	4.244
				Nº de personas participantes, mujeres	280
				Nº de empresas beneficiadas	1.719
				Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	2
				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	1.440	Nº de personas participantes, hombres	10.920
		Nº de personas discapacitadas contratadas, mujeres	960	Nº de personas participantes, mujeres	15.080
		Nº de personas en riesgo de exclusión contratadas, hombres	940	Nº de empresas beneficiadas	650
		Nº de personas en riesgo de exclusión contratadas, mujeres	1.060	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	260

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 2012 (Informe anual)			Acumulado a 31-12-2012			%	Previsión año 2013		
				Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total		Hombres	Mujeres	Total
C2	66	1	1 - N° de personas participantes (Desagregado por sexo)	53.313	44.688	98.001	199.214	168.915	368.129	76,69	259.200	220.800	480.000
C2	66	1	4 - N° de empresas beneficiadas	-	-	1.611	-	-	2.585	152,06	-	-	1.700
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)	368	374	742	49.788	42.343	92.131	83,76	58.300	51.700	110.000
C2	66	2	25 - N° de empresas creadas por hombres y mujeres (desagregadas por sexo)	0	0	0	5.779	3.871	9.650	101,58	5.605	3.895	9.500
C2	70	1	1 - N° de personas participantes (Desagregado por sexo)	0	0	0	4.244	280	4.524	100,00	4.244	280	4.524
C2	70	1	2 - N° de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	0	-	-	2	100,00	-	-	2
C2	70	1	4 - N° de empresas beneficiadas	-	-	0	-	-	1.719	100,00	-	-	1.719
C2	70	2	28 - N° de personas inmigrantes contratadas (desagregado por sexo)	0	0	0	3.336	113	3.449	100,00	3.336	113	3.449
C2	71	1	1 - N° de personas participantes (Desagregado por sexo)	3.710	3.260	6.970	10.039	11.969	22.008	84,65	10.920	15.080	26.000
C2	71	1	2 - N° de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	486	-	-	3.060	72,24	-	-	4.236
C2	71	1	3 - N° de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	0	-	-	146	56,15	-	-	260
C2	71	1	4 - N° de empresas beneficiadas	-	-	174	-	-	593	91,23	-	-	650

C2	71	2	29 - N° de personas con discapacidad contratadas (desagregado por sexo)	199	106	305	1.062	656	1.718	71,58	1.440	960	2.400
C2	71	2	30 - N° de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo)	65	59	124	803	896	1.699	84,95	940	1.060	2.000

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

- Los indicadores correspondientes al tema prioritario 70 presentan valor 0 en 2012 al haberse retirado del PO el único organismo que operaba en este tema.

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 2012								Acumulado a 31/12/2012							
	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)
1. Desagregación según la situación en el mercado	57.023	54,32	47,66	47.948	45,68	40,07	104.971	87,73	213.497	54,10	43,72	181.164	45,90	37,10	394.661	80,82
1.1. Total personas empleadas	7.749	47,36	7,38	8.613	52,64	8,21	16.362	15,59	30.589	46,78	7,75	34.797	53,22	8,82	65.386	16,57
Personas empleadas por cuenta propia	1.051	64,32	1,00	583	35,68	0,56	1.634	1,56	5.544	60,82	1,40	3.571	39,18	0,90	9.115	2,31
1.2. Total personas desempleadas	45.863	55,85	43,69	36.251	44,15	34,53	82.114	78,23	173.092	55,73	43,86	137.525	44,27	34,85	310.617	78,70
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	22.754	56,42	21,68	17.573	43,58	16,74	40.327	38,42	47.662	54,22	12,08	40.236	45,78	10,20	87.898	22,27
1.3. Total personas inactivas	3.411	52,52	3,25	3.084	47,48	2,94	6.495	6,19	9.816	52,61	2,49	8.842	47,39	2,24	18.658	4,73
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	2.829	50,62	2,70	2.760	49,38	2,63	5.589	5,32	8.101	50,74	2,05	7.865	49,26	1,99	15.966	4,05
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	12.669	58,23	12,07	9.089	41,77	8,66	21.758	20,73	50.298	59,00	12,74	34.950	41,00	8,86	85.248	21,60
2.2. Personas entre 25 y 54 años	40.340	53,26	38,43	35.399	46,74	33,72	75.739	72,15	150.201	52,82	38,06	134.139	47,18	33,99	284.340	72,05
2.3. Personas >54 años	4.014	53,71	3,82	3.460	46,29	3,30	7.474	7,12	12.998	51,84	3,29	12.075	48,16	3,06	25.073	6,35
3. Desagregación según su pertenencia a grupos	31.619	57,93	26,43	22.958	42,07	19,19	54.577	45,61	103.282	58,05	21,15	74.646	41,95	15,29	177.928	36,44
3.1. Inmigrantes	14.827	60,99	14,12	9.484	39,01	9,03	24.311	23,16	62.064	62,67	15,73	36.963	37,33	9,37	99.027	25,09
3.2. Minorías	207	50,12	0,20	206	49,88	0,20	413	0,39	955	46,31	0,24	1.107	53,69	0,28	2.062	0,52
3.3. Personas con discapacidad	4.227	62,45	4,03	2.542	37,55	2,42	6.769	6,45	11.482	57,58	2,91	8.460	42,42	2,14	19.942	5,05
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	211	38,02	0,20	344	61,98	0,33	555	0,53	13.348	48,07	3,38	14.418	51,93	3,65	27.766	7,04
3.5. Otras personas desfavorecidas	12.147	53,92	11,57	10.382	46,08	9,89	22.529	21,46	15.433	52,98	3,91	13.698	47,02	3,47	29.131	7,38
4. Desagregación según su nivel educativo	57.023	54,32	47,66	47.948	45,68	40,07	104.971	87,73	209.865	54,24	42,98	177.080	45,76	36,26	386.945	79,24
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	34.564	59,47	32,93	23.560	40,53	22,44	58.124	55,37	119.134	60,05	30,19	79.263	39,95	20,08	198.397	50,27
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	10.551	53,08	10,05	9.327	46,92	8,89	19.878	18,94	42.763	52,59	10,84	38.556	47,41	9,77	81.319	20,60
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	1.259	54,60	1,20	1.047	45,40	1,00	2.306	2,20	4.403	50,77	1,12	4.269	49,23	1,08	8.672	2,20
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	10.649	43,18	10,14	14.014	56,82	13,35	24.663	23,50	43.565	44,20	11,04	54.992	55,80	13,93	98.557	24,97

(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

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
2. Desagregación por tramos de edad:																	
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
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	0		0,00	0		0,00		0	0,00	3.571	96,38	0,73	134	3,62	0,03	3.705	0,76
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
4. Desagregación según su nivel educativo																	
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 2012								Acumulado a 31/12/2012								
	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:	3.710	53,23	3,10	3.260	46,77	2,72	6.970	5,83	10.039	45,62	2,06	11.969	54,38	2,45	22.008	4,51	
1.1. Total personas empleadas	818	58,93	11,74	570	41,07	8,18	1.388	19,91	2.062	42,45	9,37	2.796	57,55	12,70	4.858	22,07	
Personas empleadas por cuenta propia	3	42,86	0,04	4	57,14	0,06	7	0,10	359	63,88	1,63	203	36,12	0,92	562	2,55	
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	2.576	52,36	36,96	2.344	47,64	33,63	4.920	70,59	6.758	47,08	30,71	7.595	52,92	34,51	14.353	65,22
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	793	66,81	11,38	394	33,19	5,65	1.187	17,03	2.000	54,66	9,09	1.659	45,34	7,54	3.659	16,63
1.3. Total personas inactivas	316	47,73	4,53	346	52,27	4,96	662	9,50	1.219	43,58	5,54	1.578	56,42	7,17	2.797	12,71
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	308	58,78	4,42	216	41,22	3,10	524	7,52	1.092	47,81	4,96	1.192	52,19	5,42	2.284	10,38
Otras causas de inactividad.(3)	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0		0,00	0		0,00	0	0,00
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	578	67,37	8,29	280	32,63	4,02	858	12,31	1.900	64,28	8,63	1.056	35,72	4,80	2.956	13,43
2.2. Personas entre 25 y 54 años	2.808	51,14	40,29	2.683	48,86	38,49	5.491	78,78	7.473	43,03	33,96	9.895	56,97	44,96	17.368	78,92
2.3. Personas >54 años	324	52,17	4,65	297	47,83	4,26	621	8,91	666	39,55	3,03	1.018	60,45	4,63	1.684	7,65
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	3.563	56,59	2,98	2.733	43,41	2,28	6.296	5,26	9.549	46,33	1,96	11.063	53,67	2,27	20.612	4,22
3.1. Inmigrantes	904	55,16	12,97	735	44,84	10,55	1.639	23,52	3.259	48,45	14,81	3.468	51,55	15,76	6.727	30,57
3.2. Minorías	6	12,50	0,09	42	87,50	0,60	48	0,69	59	34,50	0,27	112	65,50	0,51	171	0,78
3.3. Personas con discapacidad	1.191	62,92	17,09	702	37,08	10,07	1.893	27,16	3.196	47,84	14,52	3.484	52,16	15,83	6.680	30,35
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	46	16,25	0,66	237	83,75	3,40	283	4,06	390	23,90	1,77	1.242	76,10	5,64	1.632	7,42
3.5. Otras personas desfavorecidas	1.416	58,20	20,32	1.017	41,80	14,59	2.433	34,91	2.645	48,96	12,02	2.757	51,04	12,53	5.402	24,55
4. Desagregación según su nivel educativo																
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	2.412	53,55	34,61	2.092	46,45	30,01	4.504	64,62	5.931	46,15	26,95	6.920	53,85	31,44	12.851	58,39
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	758	61,23	10,88	480	38,77	6,89	1.238	17,76	2.056	50,28	9,34	2.033	49,72	9,24	4.089	18,58
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	210	55,41	3,01	169	44,59	2,42	379	5,44	415	43,32	1,89	543	56,68	2,47	958	4,35
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	330	38,87	4,73	519	61,13	7,45	849	12,18	865	38,11	3,93	1.405	61,89	6,38	2.270	10,31

(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 han participado 98.001 personas, el 54,40% hombres y el 45,60% mujeres.

Con respecto al otro indicador de realización física, el *nº de empresas beneficiadas* ascienden a 1.611, el 84,48% de las cuales corresponden a la Diputación Foral de Álava y el resto las aporta Fomento de San Sebastián. En este momento se encuentra ya al 152,06% de la previsión a final del periodo.

El indicador de resultados de *empresas creadas* presenta un valor 0. Como ya se ha explicado más arriba, ello se debe a que todavía no están recogidos los datos de Lanbide, y a que Fomento de San Sebastián no ha proporcionado los datos hasta que no se resuelva todo el análisis de la posible concurrencia de ayudas a la creación de empresas que está realizando tras el resultado de un informe de auditoría. También se ha analizado el valor acumulado a fin de 2012 (101,58%) que ya cumple con la previsión a 2013. Los datos de seguimiento de resultados del 2011 de Lanbide se recibieron en octubre de 2012 y por tanto no se pudieron tener en cuenta en el proceso de revisión de indicadores. Como ya se ha comentado, la obtención de este dato en Lanbide se realiza registrando la situación laboral de las personas beneficiarias de las acciones de orientación y de formulación del itinerario de las oficinas Lanbide y de los servicios de orientación subvencionados, en este caso se contabilizan las personas que han creado una empresa.

En lo que se refiere al tema prioritario 70, no hay valores recogidos en 2012 puesto que el único organismo colaborador que actuaba en este tema se dio de baja del PO.

Las *personas participantes* en el tema prioritario 71 han sido 6.970 de las cuales un 46,77% son mujeres. De las personas participantes, 486 han recibido un módulo de sensibilización medioambiental pero ninguna ha realizado un curso de formación específico en medio ambiente.

El *nº de empresas beneficiadas* en este tema prioritario ha sido 174, siendo el porcentaje acumulado de 91,23 respecto del valor previsto a 2013.

En 2012 se han contratado a 305 personas con discapacidad contratadas, 106 de ellas mujeres (34,75%). La contratación de personas en riesgo de exclusión ha beneficiado a 65 hombres y 59 mujeres.

En los apartados siguientes se proporciona el resumen de las actividades realizadas en 2012 a nivel de tema prioritario y organismo colaborador del Programa Operativo. El cuadro resumen de la ejecución 2012 por organismo colaborador se puede consultar en el Anexo 1.

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

En el año 2011 **Lanbide-Servicio Vasco de Empleo**, justifica los Servicios de Orientación subvencionados a través del *Acuerdo del Consejo de Administración de Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, adoptado en su sesión de 31 de marzo de 2011, por el que se aprueba la convocatoria de subvenciones para el desarrollo de acciones y servicios de orientación para el empleo*, y que ha tenido vigencia y desarrollo desde el 1 de julio de 2011 hasta el 31 de octubre de 2012. Las entidades beneficiarias de la subvención han realizado las actuaciones en 72 ubicaciones de las entidades beneficiarias. Así mismo continúa justificando las acciones de orientación de las 9 oficinas anteriormente gestionadas por Egailan.

Los indicadores físicos agregados muestran que se ha atendido a un total de 84.214 personas que han recibido servicios de orientación e información y/o participado en Itinerarios Personalizados de Inserción, de las que 38.270 (45,44%) han sido mujeres y 45.944 (54,56%) han sido hombres.

El 16,83% de las personas atendidas han sido menores de 25 años y un 77,13% tenían entre 25 y 54 años. La edad media resultante ha sido de 36,1 años, habiendo un aumento de 1,2 años en la edad media con respecto al Informe de 2011 y siendo de 36,7 la edad media en las mujeres y 35,7 en los hombres. Se observa una significativa presencia de los hombres en la franja inferior de edad, un 60,78% de las personas atendidas menores de 25 años son hombres, más de 5 puntos por encima de la referencia general.

El análisis de la situación laboral indica que el 14,19% de las personas atendidas están ocupadas, más de 4 puntos por encima de los datos de 2011. El 52,24 de todas las personas desempleadas son desempleadas de larga duración, porcentaje que aumenta en 29 puntos respecto del año 2011 y que es un indicador claro del mantenimiento de la situación de crisis económica que estamos atravesando.

En lo relativo al nivel educativo, el 58,70% han sido personas con educación primaria o secundaria inferior (ISCED 1 y 2) y que suponen un incremento de 5 puntos respecto al mismo dato de 2011. El 16,7% personas con educación secundaria superior (ISCED 3) y el 24,52 % son personas con educación superior (ISCED 5 y 6) que engloba los niveles educativos desde las enseñanzas de grado superior de formación profesional hasta las titulaciones universitarias medias, superiores, de grado y doctorado Frente a los hombres, las mujeres presentan una mayor presencia comparativa en el nivel más elevado (+15,32 puntos porcentuales); y el consiguiente menor peso en el nivel más bajo (-20,74 puntos porcentuales).

Las personas inmigrantes, con un total de 21.060 personas, representan el 25,01% de las personas atendidas (3,39 % inferior que informe 2011). Dentro de éstas, la participación masculina es superior a la femenina y representa el 61,64% del colectivo. Por su parte, las personas con discapacidad que han utilizado estos servicios, un total de 4650, suponen el 5,52% del total de las personas atendidas, 1,86 de puntos porcentuales por encima del dato relativo a 2011.

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. De hecho, han colaborado eficazmente a disminuir el aislamiento tecnológico en diversos núcleos de población de la provincia que, a su vez, absorben parte de la demanda de núcleos colindantes creando una red.

El proyecto en 2012 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.
- Servicio de tutoría para resolución de dudas de los usuarios/as.

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

El **Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz** ha incorporado este ejercicio 2012 actuaciones en este tema prioritario, en concreto una serie de programas de Formación Profesional Ocupacional a través de la que persiguen incrementar la cualificación y evitar la descualificación, mejorando las expectativas y posibilidades de las personas demandantes, permitiendo alcanzar y/o mantener su inserción laboral, así como mantener la calidad en el puesto de trabajo, todo ello tratando de ajustarse en lo posible a las certificaciones y homologaciones existentes,

Las acciones formativas realizadas objeto de este informe se enmarcan en las áreas de n Construcción y en Rehabilitación de edificios, sector Metal/Mecánico y energías renovables y eficiencia energética.

Acciones formativas dentro del área de Construcción y en Rehabilitación de edificios

- Trabajos y técnicas verticales. Con una duración de 100 horas e impartido del 24/09/2012 al 21/10/2012. El número de participantes ha sido de 14 (1M/13H), personas procedentes de diversos sectores como son la construcción, instalaciones eléctricas y climatización, limpieza industrial, metal, etc.
- Reformas de interiores. Tabiquería. Con una duración de 230 horas e impartido del 22/10/2012 al 21/12/2012. Los participantes han sido 16 hombres, todos desempleados, 78,5% de ellos perceptores de Renta de Garantía de Ingresos. Destaca la buena respuesta en cuanto a los resultados en la creación de hábitos laborales como la asistencia, buena actitud y competencias personales.
- Iniciación a la Pintura en construcción. Con una duración de 240 horas e impartido del 29/10/2012 al 21/12/2012. Los participantes han sido 16 hombres, todos desempleados, 62,5% de ellos perceptores de Renta de Garantía de Ingresos.
- Edificaciones modulares. Con una duración de 15 h e impartido del 26/11/2012 al 30/11/2012. El número de participantes ha sido de 14 (10 H/4 M). La acción formativa ha estado dirigida a personas con experiencia o formación en áreas técnicas. Los participantes responden a profesiones de Arquitectura, Arquitectura técnica, Delineación y comerciales.
- Pintura arquitectónica de rehabilitación. Con una duración de 40 h e impartido del 05/11/2012 al 16/11/2012. El número de participantes ha sido de 15 hombres.
- Módulos de Seguridad en alturas. Complementario y transversal. Con un total de 24 h y una dedicación de 4 h. por grupo de octubre a diciembre de 2012, impartido al alumnado de las diferentes formaciones ocupacionales que se imparten en el centro Ignacio Ellacuría

Acciones formativas dentro del área de Energías Renovables y Eficiencia Energética

- Integración de energías renovables en construcciones antiguas. Con una duración de 35 h e impartido del 05/11/2012 al 16/11/2012. El número de participantes ha sido de 20 (6M/14H). El grupo que ha participado tiene experiencia o formación en áreas técnicas, el 35% dentro de la arquitectura o arquitectura técnica, en resto lo componen encargados de obra, delineantes, personal técnico o de administración de empresas.
- Módulos de Eficiencia Energética. (Sensibilización ambiental) Complementario y transversal. De octubre a diciembre de 2012 se ha impartido este módulo de 10 horas en las siguientes acciones formativas: *Reformas de interiores - Tabiquería e Iniciación a la pintura en construcción*

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:

- Nos encontramos sumergidos en la era digital donde los contenidos llegan a los consumidores y las consumidoras a través de múltiples canales (TV, móvil, Internet, consolas, cine, vídeo, etc.), generando a su vez ingresos provenientes del merchandising, música, libros, etc. vinculados a los contenidos audiovisuales anteriores. Sin embargo a las empresas les resulta muy difícil encontrar profesionales que den cobertura a esos nuevos nichos de mercado y de negocio y poder así ser competitivas y generadoras de empleo. Para ello se han desarrollado acciones formativas que han permitido mejorar la cualificación de 81 personas desempleadas del sector (51 hombres y 30 mujeres) y así dar respuesta a las necesidades de innovación tecnológica existentes en el tejido empresarial audiovisual y digital.
- Formación de nuevos profesionales en los sectores de eficiencia energética y energías renovables a 32 personas (25 hombres y 7 mujeres). La formación ha sido Sistemas de regulación y Control: monitorización de sistemas energéticos, Eficiencia energética en edificios y Smart Cities.
- Adquisición de competencias en nuevos perfiles profesionales para el empleo al nivel de recualificación y/o cualificación, como la adaptación a nuevos entornos y sectores de actividad como es el Surf. La justificación de las acciones está vinculada a convertir el sector del surf en un medio de desarrollo sostenible, en el que se fomente la generación de riqueza, la creación de empleo, la calidad de vida, el respeto al medio ambiente y los valores culturales de Donostia -San Sebastián, a través de la cualificación especializada de 77 personas (43 mujeres y 34 hombres).
- Acciones formativas relacionadas con el sector de Soluciones de Apoyo para la Calidad de Vida dirigidas a mejorar la cualificación de 59 profesionales en situación de desempleo (35 mujeres y 24 hombres). La formación realizada ha sido en Técnico/a implementador de eliminación de barreras arquitectónicas, Implementador/a de Soluciones de apoyo (productos de apoyo y accesibilidad), Jornada "Oportunidades en el ámbito de Servicios de Proximidad en el envejecimiento", oportunidades de negocio entre el sector audiovisual y tics y el asistencial y enfoque practico en materia de accesibilidad.

Formación y empleo:

El programa 'Talento Innovador' ha promovido la contratación de 23 jóvenes cualificados donostiarres, cuales 19 hombres y 4 mujeres. Se ha realizado una formación on line de 25 horas con el objeto de dotar a las personas beneficiarias de las competencias y habilidades personales, sociales y laborales que se vinculan directamente con el desempeño de un puesto de trabajo y que además, transfieran dichos conocimientos y habilidades adquiridas durante el proceso formativo al puesto de trabajo objeto de contratación y a futuros empleos. Por ello la temática trabajada va desde el trabajo en equipo, innovación, trabajo en red, inteligencia emocional, liderazgo, etc. Para identificar las contrataciones se ha realizado una convocatoria entre las empresas de la ciudad en las que para acceder a la subvención de la contratación se les pedía la presentación de un proyecto innovador. Se han seleccionado 19 proyectos y los contratos de trabajo están vinculados a empresas de los cluster del EERR, Audiovisual, Soluciones de Apoyo y Surf y diversos Agentes I+D+i locales. Los puestos de trabajo han sido entre otros técnico/a audiovisual, ingeniero/a obras públicas, de construcción de maquinaria, de software, arquitecto/a urbanista, programador serious games, diseño de personajes y escenarios 3D, programa instruccional, ingeniero/a firmware, técnico/a diseño e implementación de soluciones de apoyo, dibujante y modelador, técnico/a de energías renovables, programador/a de software, diseñador/a, técnico/a en comunicación y management de eventos. Cabe resaltar que, dentro del programa "Talento Innovador", ha destacado tanto la variedad como la calidad de los proyectos presentados. En cuanto a su tipología, las propuestas han estado relacionadas con software para formación online, el desarrollo de productos audiovisuales y productos para el surf, proyectos vinculados a la calidad de vida como un living lab demostrativo para diversidad funcional y para reutilización de espacios urbanos.

Itinerarios integrados de inserción

Para el desarrollo de itinerarios integrados de inserción laboral se han promovido colaboraciones con el tejido empresarial de sectores tradicionales de la ciudad (hostelería - Asociación de empresarios de Gipuzkoa- y comercio - SSshops-) con el doble objeto de consolidar procesos de trabajo conjuntos que generen oportunidades de empleo y de cubrir las necesidades de personal que las distintas empresas planteen en cada momento, a través de sus empresas asociadas. Los resultados sobre el número de personas vinculadas a ofertas son de 1768 personas (siendo 684 hombres y 784 mujeres). El nº total de ofertas gestionadas es de 322. Se han conseguido un total de 277 contratos: 180 mujeres (65%) y 97 hombres (35%).

Ayudas a la contratación de trabajadoras y trabajadores

Se han otorgado incentivos económicos a empresas de la ciudad para la contratación 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 creadoras de empleo en la ciudad. Las personas contratadas han sido 248 de las cuáles el 60 % han sido mujeres.

Ayudas a empresas:

Se han otorgado incentivos económicos para impulsar empresas socialmente responsables y promovidas por personas desempleadas. Estas empresas han tenido que rellenar un cuestionario sobre las medidas en RSC en la empresa como factor determinante de innovación social en el momento de la solicitud de la ayuda. Han sido 145 las personas beneficiarias de las ayudas (63 mujeres) que han constituido empresas.

Estudios, investigaciones o evaluaciones:

Se ha llevado a cabo la actualización del sistema de indicadores con información sobre el mercado laboral. Estos indicadores han permitido desarrollar informes sobre la actual situación del desempleo y del mercado de trabajo. Así se ha podido elaborar unos informes mensuales con los que se ha podido apoyar la intervención de las operaciones realizadas en la actual y compleja situación de crisis económica.

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

El objetivo del programa de la **Diputación de Álava** es favorecer el acceso de la mujer del medio rural a las TICS. La actuación se desarrolla en un entorno rural y también aislado debido a la estructura geo-demográfica 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, el número de mujeres usuarias de Internet en Álava en el año 2012 aumentó en 1.8 puntos porcentuales respecto a 2011, situándose en el 55,4%. A nivel comarcal, y también según las estimaciones del EUSTAT para 2012, el porcentaje de usuarias se ha incrementado en 5 de las 6 comarcas de la provincia. Por tanto, las actuaciones enmarcadas en este tema prioritario han incidido en el aumento del acceso de las mujeres a las nuevas tecnologías, favoreciendo su empleabilidad.

En **Fomento de San Sebastián**, el porcentaje de participación de mujeres en las operaciones de formación ha sido del 47 %. Con respecto al total de mujeres participantes se ha dado un incremento de casi un punto y medio porcentual con respecto al ejercicio 2011. Las personas contratadas mediante ayudas a la contratación han sido 248 de las cuáles más de la mitad de las contrataciones (60 %) son mujeres. Dentro de los itinerarios integrados de inserción laboral y del trabajo realizado con las asociaciones de hostelería y comerciantes se han logrado que de los 277 contratos realizados, el 65 % hayan sido realizados a mujeres. En una situación de crisis como la actual esto es un hecho relevante.

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 les 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, acrecentada 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.

El **Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz**, dentro de los procesos de selección para el acceso a los programas formativos tiene especialmente en cuenta la perspectiva de género para aquellas especialidades tradicionalmente masculinas y donde el acceso laboral a las mujeres está siendo más dificultoso. Los contactos con empresas y las prácticas formativas pretenden aumentar las posibilidades de empleo a mujeres con formación y cualificación profesional.

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 y medidas de acción positiva en las acciones formativas, ha participado en la elaboración y ejecución del II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Donostia – San Sebastián (2008 - 2013). Para este año se pretende realizar un análisis de las diferentes medidas y los diferentes ritmos de cumplimiento o readecuación de estas.

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.

La participación de personas inmigrantes en los cursos de formación ocupacional del **Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz** es significativa, fundamentalmente en las especialidades relacionadas con el área de construcción, rehabilitación e instalaciones. El número de inscripciones a los cursos de este colectivo es abundante, sin embargo muchos de las candidaturas no superan los procesos de selección en unos casos debido a las dificultades idiomáticas que presentan y en otros debido a que se priorizan los casos con situación administrativa regularizada.

Dentro del colectivo nos encontramos con situaciones muy diversas, por un lado alumnado con poca experiencia laboral y/o baja cualificación profesional, siendo los primeros que ha expulsado el mercado laboral, y por otro, personas con experiencia y capacitación que demandan una formación que amplíe y complemente sus conocimientos.

Las valoraciones de las acciones formativas realizadas nos dan unos resultados positivos en cuanto a la implicación en los grupos de trabajo y en el desarrollo de las capacidades personales y competencias profesionales

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.

El programa 'Talento Innovador' de Fomento de San Sebastián ha promovido la contratación de 23 jóvenes cualificados donostiarras durante 6 meses y a media jornada. Esta operación consiste en llevar a cabo un programa de empleo – formación con el objeto de retener el talento de jóvenes cualificados de la ciudad. Para llevar a cabo este programa se llevo a cabo una convocatoria de ayudas en la que se requería que las empresas que solicitaran la ayuda económica debían de presentar un proyecto. Este hecho tiene gran importancia dentro del programa ya que es la base para crear un marco experiencial con perspectiva de futuro en el mercado de trabajo. Así, se presentaron 30 proyectos de los cuales se han seleccionado 19 y se ha considerado prioritarios aquellos proyectos que permitan ser la base para desarrollar nuevos negocios y nuevos productos en sectores estratégicos de la ciudad, sobre todo relacionados con aquellos que Fomento de San Sebastián trabaja en la actualidad bajo su política de clusterización. Además, se han tenido en cuenta, aquellos proyectos de Innovación Social y los que promuevan la divulgación y transferencia del conocimiento al tejido económico y emprendedor de la ciudad así como a la ciudadanía en general.

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 retiró del Programa Operativo.

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.

Lanbide-Servicio Vasco de Empleo en el ámbito de las diversas acciones vinculadas a la inserción laboral de las personas con discapacidad ha certificado 12 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 70 personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental, de las que 41 han sido hombres (58,57%) y 29 mujeres (41,43%). El 87,14% 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 74,29% del total han sido personas con educación primaria o secundaria inferior (ISCED 1 y 2), el 15,71% disponen de educación secundaria superior (ISCED 3) y un 10% de educación superior (ISCED 5 Y 6).

La **Dirección de Planificación e Innovación en el Empleo** del Gobierno Vasco, antigua Dirección de Inserción Social, presentó en el informe anual 2011 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. Por tanto ya no aparece en este informe ninguna mención a su ejecución.

La **Diputación Foral de Álava** presenta una nueva actuación, el proyecto Ireki Bideak, llevado a cabo por la Fundación Beti Gizartean, en clave de acompañamiento con un seguimiento personalizado a través del itinerario de inserción. Esto ha permitido favorecer al máximo las condiciones que posibilitan a la persona una autonomía individual para la incorporación sociolaboral y que la encamina a afianzar y consolidar sus conocimientos y habilidades de cara a la plena incorporación en el mercado normalizado.

Las fases del proyecto han sido:

Fase 1: Acogida e información Se han atendido a 114 personas (81 de ellas mujeres) que han accedido a Ireki Bideak y se les ha ofrecido información y asesoramiento formativo y social. Cabe destacar que hasta 2011 la práctica totalidad de las personas que acudían eran inmigrantes mientras que en 2012 37 de las personas eran nacionales. En esta fase también se realiza la valoración y la selección de itinerarios de las personas atendidas.

Fase 2: Diagnóstico y definición del itinerario. En esta fase se han trabajado los indicadores de evaluación en los itinerarios con 25 personas, 3 del ámbito de exclusión grave y 22 del ámbito rural. Se han realizado 40 entrevistas de seguimiento individuales, así como un seguimiento diario del trabajo realizado por las personas en proceso de inserción.

Fase 3: Formación prelaboral y profesional. Se han llevado a cabo 6 sesiones grupales con contenidos de formación en torno a técnicas de búsqueda activa de trabajo. Además, se han realizado 4 sesiones formativas tanto para el buen desempeño laboral como para la incorporación de rutinas básicas de cara al mantenimiento del empleo en una empresa normalizada. Asimismo, se ha impartido un módulo de sensibilización medioambiental, con materiales adaptados.

Fase 4: Intermediación, acceso al mercado laboral y seguimiento. Se ha confeccionado una base de datos de empresas de Vitoria y Álava, de cara a incorporar a las personas

atendidas. Se ha contactado con 21 empresas, la mayor parte de ellas dedicadas a actividades de limpieza y de atención a personas mayores. Asimismo, se han establecido coordinaciones con entidades del ámbito social (6), recursos formativos (9) y entidades especializadas en temas de inmigración.

Se ha apoyado y asesorado a dos personas para iniciar una actividad empresarial. Se trata de dos mujeres del ámbito rural, que han salido de las empresas de inserción de la Fundación y han decidido crear su propia empresa.

El proyecto se ha desarrollado según las pautas previstas, por lo que se consideran alcanzados los objetivos fijados inicialmente. De hecho, los resultados de la encuesta de valoración de las participantes reflejan un grado de satisfacción elevado.

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.

En 2012 se han realizado acciones formativas en formato coaching que tienen como objetivo desarrollar habilidades sociolaborales y de comunicación en personas en desempleo de colectivos específicos que necesitan apoyo en su proyecto de inserción laboral. Se analizan y trabajan las competencias socio profesionales a través del análisis de oportunidades de empleo concretas y reales, que sirven de auto-evaluación para cada participante. Se trabaja en el conocimiento de los medios de información para el desarrollo del perfil profesional. Ha habido un total de 1807 participaciones (938 hombres y 869 mujeres), en un total de 234 acciones de diversa duración (de 1 a 9 horas).

Con el objetivo de proporcionar oportunidades de empleo a las personas de colectivos específicos de la ciudad, se realizó una prospección de necesidades de trabajadores de las empresas que deriva en la identificación y gestión de oportunidades de empleo a través de la celebración de "Encuentros de empleo". Para la realización de estos eventos las empresas contactadas vía email han sido 2500, siendo prospectadas 242 y han participado en los encuentros 85. Ha habido 761 participaciones en estas acciones (314 hombres y 447 mujeres).

Se ha trabajado en la identificación y diagnóstico del colectivo expulsado del mercado laboral en el Polígono 27 para plantear las posibilidades de recolocación de dichas personas desempleadas y por otro lado, se han identificado empresas potenciales generadoras de empleo para este colectivo, con oportunidades de contratación. Han sido un conjunto de 486 personas las que se han participado en las acciones de empleabilidad y de vinculación a oportunidades de empleo (334 hombres y 152 mujeres).

Se han otorgado incentivos económicos para impulsar empresas socialmente responsables y promovidas por personas desempleadas. Estas empresas han tenido que rellenar un cuestionario sobre las medidas en RSC en la empresa como factor determinante de innovación social en el momento de la solicitud de la ayuda. Han sido 41 personas las beneficiarias de las ayudas (19 mujeres).

Sendotu, a pesar de la situación macroeconómica tan desfavorable, a lo largo del 2012 ha atendido a un total de 1.706 personas, 760 hombres y 946 mujeres, cifras algo menores que en el año anterior, un 2,6 % menos. Personas que han participado en un total de 127 acciones que han acumulado un total de 11.478 horas.

En este año 2012 se produce un cambio en el perfil de las personas con las que se trabaja en Sendotu, produciéndose una disminución en las personas extranjeras, siendo su presencia este año del 32% frente al 75% del año 2011.

En la población atendida destacan dos perfiles diferenciados y a los que el proyecto dedica especial atención. Por un lado, las mujeres (48%) y por otro lado los hombres jóvenes (44% de los hombres son menores de 25 años, 32% hombres entre 25-34 años).

Las líneas de actuación en 2012 han sido:

Fomento de empresas de inserción y otras iniciativas generadoras de empleo.

Este año 2012, más que nunca, se ha querido realizar un esfuerzo en el fortalecimiento de las empresas de inserción. Teniendo en cuenta la crisis económica, se valora como prioritario los acuerdos entre empresas y proveedores, el estudio de mercados, la internacionalización de productos, las alianzas entre empresas, dar a conocer su labor en ferias, y todo aquello que pueda contribuir con el desarrollo de las empresas de inserción.

Aunque la facturación de las empresas ha sufrido una disminución generalizada se ha mantenido la actividad dentro de los umbrales de rentabilidad. Sólo una de las empresas, que trabajaba en el ámbito de la comunicación ha cerrado. No obstante se ha realizado un esfuerzo por el estudio de nuevas líneas de negocio:

- Creación y desarrollo de un nuevo producto cuyo nombre comercial es Azoka, dentro de la empresa de inserción Iturritek, dedicado al alquiler y montaje de casetas para ferias.
- Gestión de una nueva unidad de negocio en el ámbito de la hostelería, con la explotación de la Cafetería de la Escuela Universitaria de Ingeniería de Bilbao.
- Desarrollo y creación de una nueva línea de negocio de construcción de viviendas de entramado ligero dentro de la empresa de inserción Zurtek S.L.
- Convenio de colaboración entre Zurtek S.L. y la UPV/EHU para el desarrollo de unos módulos prefabricada con posibilidades de ser un producto útil en casos de emergencia humanitaria. Dentro de este proyecto está también el objetivo de ser proveedor homologado de Naciones Unidas, para poder ofrecer posteriormente este producto entre sus diferentes agencias. Durante el 2012 se ha trabajado el desarrollo del proyecto, y se confía que en 2013 se pueda tener el producto.
- Prospección en el ámbito de empleo verde, medio ambiente y sostenibilidad.
- Análisis de mercado para la constitución de una EEII de Biomasa. BASURBIL.
- Análisis de mercado para la constitución de una EEII para el almacenaje, mantenimiento y gestión de bicicletas en Vitoria – Gasteiz. ZIKLOGUNE.
- Análisis de mercado para la puesta en marcha de una EEII en la actividad de Turismo Activo en Andoain.
- Propuesta para la inclusión en el Plan Comarcal de Donostialdea de un futuro proceso de estudio para la puesta en marcha de una EEII, cuya ubicación será el Valle de Leitzarain.
- Desarrollo de una línea de talleres de cocina para particulares y ámbito de educación.
- Análisis de viabilidad para la distribución de bicicletas eléctricas.
- Estudio de viabilidad empresa de catering con otras entidades; se decide no seguir adelante.

- Estudio de viabilidad empresa de mecanizados; se decide no seguir adelante.
- Estudio de viabilidad de compra de una empresa de madera; se decide continuar estudiando el proyecto durante 2013 con la posibilidad de colaborar con la empresa.
- Estudio de viabilidad de participación en una empresa de servicio a la dependencia. Se decide participar en un 9% en la empresa.

Se ha trabajado la Responsabilidad Social Empresarial en diferentes vertientes.

- Formación dirigida a los equipos profesionales (35 profesionales han recibido formación en este ámbito).
- Elaboración y difusión de un díptico entre empresas y administración. Se ha realizado un mailing a un total de 400 empresas y 150 administraciones aproximadamente.

Análisis de proveedores: Después de un año de funcionamiento con proveedores comunes de material de oficina, la evaluación realizada ha sido positiva, renovando el acuerdo con los proveedores correspondientes, y valorando extender el acuerdo a otros.

Servicios de acompañamiento y apoyo en el puesto de trabajo para facilitar la promoción y estabilidad en el empleo, así como la diversificación profesional, de los hombres y mujeres con especiales dificultades.

Los procesos permanentes de Adquisición de Competencias Clave para el mercado de trabajo que refuerzan el perfil de empleabilidad de las personas con nula o baja cualificación, continúa siendo fundamental de cara a lograr la inserción social de las personas con las que se trabaja en una doble vertiente; la formativa y la práctica en empresa. Este año 2012 se han puesto en marcha 18 acciones, que han supuesto un total de 5.754 horas y en las que han participado un total de 281 mujeres y 23 hombres.

La adquisición de competencias ha estado reforzada por lo que denominan "Formación en Centros de Trabajo" que este año 2012 se ha consolidado. La formación práctica en el centro de trabajo es la base donde se implementan las competencias profesionales trabajadas en la fase de formación de las personas participantes en las acciones formativas de Sendotu, estos conocimientos técnico-profesionales, habilidades y actitudes se trabajan desde la perspectiva del puesto de trabajo. A través de la formación en el centro de trabajo se desarrolla una experiencia práctica de trabajo real estrechamente relacionada con las competencias que exigirán las empresas del mercado de trabajo ordinario a la persona beneficiaria cuando acceda a un empleo en este. Son 69 personas las que han participado de esta iniciativa (94% hombres y 6% mujeres), con un media aproximada cada una de 340-360 horas.

Como resultado de estas acciones, 24 personas han encontrado un empleo, 182 personas han continuado su formación, y 73 personas se encuentran buscando empleo de manera activa.

La tutorización en el acceso y mantenimiento en el puesto de trabajo es otra de las herramientas a la hora de apoyar la incorporación laboral de las personas con las que se trabaja. En ocasiones, las circunstancias vitales de las personas participantes en las acciones formativas de Sendotu hacen que necesiten de un acompañamiento en la inserción al mundo laboral. De esta forma, se facilita tanto a la empresa contratante como a la persona contratada un ensamblaje adecuado, evitando problemas que causen la pérdida de empleo, y posibilitando una buena integración en el puesto de trabajo. Son 213 mujeres y 132 hombres los participantes en este tipo de acciones, con un total acumulado de 2.552 horas

El aumento de oportunidades comienza en el propio acceso que se tiene a los recursos y en el caso del empleo, en el acceso que se haya tenido a las especialidades formativas. La diversificación de las opciones profesionales permite ofrecer a las mujeres un conocimiento y acceso a oficios que hasta el momento estaban tradicionalmente ocupados por hombres, a la vez que dar valor aquellos oficios ocupados tradicionalmente por mujeres. A lo largo del 2012 un total de 43 mujeres han participado en las 4 acciones puestas en marcha relacionadas con la diversificación de opciones profesionales, que han supuesto 365 horas. Somos conscientes de que éste es un trabajo a largo plazo ya que en la elección profesional intervienen factores que tienen mucho que ver con los estereotipos de género, con cómo las mujeres se imaginan a sí mismas, y con cómo la sociedad acepta a las mujeres que eligen profesiones masculinizadas. Enfrentarse a todo esto supone un grado de motivación y fortaleza mental que muchas mujeres no han desarrollado todavía.

Para provocar ese acercamiento se han utilizado diferentes estrategias, por un lado, el "relato de experiencias", donde se invitaba a mujeres que ya han optado por estas profesiones a qué contarán su experiencia vital y profesional, las razones de su elección, las dificultades encontradas, etc. Se puso especial cuidado a la hora de seleccionar las profesionales que impartían las charlas, ya que se buscaban mujeres cuyo perfil y sensibilidad entroncaran con las necesidades e intereses de las mujeres participantes en el programa. Por otro lado, "la práctica en el entorno" que consiste que las propias mujeres experimenten con cada oficio y realicen una valoración / contraste entre las competencias requeridas y las que realmente poseen.

En esta línea de trabajo la dificultad sigue siendo encontrar actividades motivantes que ofrezcan salidas profesionales a las mujeres, alejadas de los estereotipos de género y/o en condiciones valorizantes.

Los talleres de activación y empoderamiento siguen constituyendo unos de los ejes principales del programa. En el 2012 se han desarrollado un total de 22 acciones con un total de 1.135 horas y la participación de 313 personas (297 mujeres).

Se trata de un recurso muy valorado tanto por profesionales como por personas usuarias, Desde estos talleres se está haciendo un importante trabajo de empoderamiento, participación social, y por qué no decirlo, de contención de multitud de problemas.

Queremos resaltar que la estrategia de participación comunitaria se está rebelando como una herramienta de un enorme potencial en los procesos de inclusión de mujeres que se encuentran muy alejadas de los canales habituales de socialización.

Ha aumentado los módulos de sensibilización que se han llevado a cabo en diferentes actividades formativas, este año 32 acciones, 150 horas, con una participación de 142 mujeres y 211 hombres.

Acuerdos de cooperación y programas integrados de base territorial para la integración laboral de hombres y mujeres con dificultad, que faciliten la coordinación de servicios y actuaciones

- ✓ La Red público-privada en Araba es una realidad. Es una red que aglutina a 17 entidades público – privada que tiene el objetivo de la incorporación sociolaboral de las mujeres. En este año 2012 se han celebrado un total de 10 reuniones (90 horas). Otros dos indicadores importantes de esta consolidación es la formación conjunta que han gestionado con el título "Claves y Estrategias para la igualdad desde una mirada feminista" organizada durante el 6 y 13 de Julio de 9:00 a 14:00.

También se organiza un “world café” en el que participan 11 entidades público privadas y 38 mujeres entorno a 4 mesas de trabajo:

1. Mujer y Recursos de la ciudadanía.
 2. Mujer y Empleo.
 3. Mujer y Sociedad
 4. Participación social de la mujer.
- ✓ Sendotu se establece como un recurso válido para los Servicios Sociales de Base, de hecho un 24% (38% m, 6% h) de las personas participantes son derivadas de estos centros de referencia. Un 6,51% se acerca al programa por mediación de otras asociaciones, con todo lo que ello supone a la hora de coordinar los seguimientos, objetivos compartidos a establecer, coherencia de la intervención múltiple, etc. Destaca las coordinaciones con organizaciones como Fondo Secretariado Gitano, Mujeres en la diversidad, Mujeres del Mundo, Servicios como el Centro Acogida al Inmigrante Norabide del Ayuntamiento de Gasteiz, Áreas de Igualdad (Berriz, Durango, Bilbao), Centros de la Mujer, Centros de Salud Mental, etc..
 - ✓ En esta sociedad de la información, tanto a nivel individual como a nivel comunitario es esencial tener contacto con las nuevas tecnologías (disminución de la brecha digital). La oferta de acciones dirigidas a las asociaciones que forman parte de la comunidad, ha permitido fortalecer las dinámicas de trabajo compartido (web 2.0).
 - ✓ Desde el Laboratorio de experiencias este año se han elaborado varios materiales didácticos relacionados con: los procesos de empoderamiento y sensibilización, el desarrollo comunitario y la utilización de la evaluación cualitativa a la hora de evaluar los proyectos.
 - ✓ Destaca la Jornada organizada “Una mujer-una vida-una empresa”, en el cuál participan aquellas mujeres empresarias que a lo largo de los últimos años han participado en las actividades de emprendizaje en Sendotu. El objetivo principal de la sesión es la de compartir la experiencia que supone para una mujer poner en marcha una empresa y aquellos elementos que la caracterizan. Pudimos compartir la experiencia de 20 mujeres, veinte vidas, veinte empresas.
 - ✓ Cabe resaltar la presencia de Sendotu en dos Consejos de Igualdad a nivel municipal.

Durante el año 2012, **Emaús Bilbao** ha realizado itinerarios individualizados de inserción en los talleres Prelaborales y las Empresas de Inserción por medio de los que se ha intervenido con 166 personas en situación y/o riesgo de exclusión en diferentes grados. De las personas participantes, el 74% son hombres; el 81% se encuentran en edad laboral entre 25 y 54 años, y el 45% son personas procedentes de procesos migratorios.

Tanto en los Talleres Prelaborales como en las Empresas de Inserción, los itinerarios de inserción se basan en tres acciones:

- Acompañamiento a la actividad/producción: en los Talleres Prelaborales 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. En las Empresas de Inserción se trata de la adquisición progresiva de las competencias propias de la actividad productiva de la empresa, ya que existe contratación.

- Acompañamiento a la inserción: es una de las actividades principales con las personas participantes como clave en el itinerario que desarrollan a lo largo de su estancia. 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: Desde Emaús se insiste en la necesidad de realizar formación para la cualificación profesional. En este sentido el 100% de las personas que participan han realizado, están realizando o están inscritas en un proceso de formación, cada persona en función de su experiencia previa o su elección realiza diferentes cursos de formación continua, relacionada o no con la actividad productiva propia del puesto que le posiciona de manera más favorable frente al mercado laboral.

En los Talleres Prelaborales se realiza la formación de manera interna en el horario de asistencia a la actividad, incorporando las habilidades sociales; la búsqueda de empleo; igualdad de oportunidades; medioambiente; tics... y compaginándolo con las acciones formativas externas concretas que se diseñan en el itinerario individualizado.

Así, durante el presente año además de mantener los Talleres Prelaborales de Bilbao y Vitoria-Gasteiz con las características anteriores, se han puesto en marcha los talleres de Getxo y Zamudio.

La actividad del Taller Prelaboral de Getxo está implantada en la planta de movilidad sostenible, CEDEMOS, que la entidad cuenta en dicho municipio. La actividad principal del taller es el mantenimiento y reparación de bicicletas. Se inició en el mes de septiembre con la participación de 10 personas derivadas de los Servicios Sociales de Base. Como característica diferenciadora de los perfiles anteriores es que el 90% de las personas poseen ingresos ya que son perceptoras de RGI y PCV y el 100% son nacionales lo que aunque en la actividad no supone variaciones, si se refleja en la programación y diseño de los itinerarios de inserción y en las coordinaciones con los servicios de inmigración del municipio. Cabe destacar que no se trata de un perfil definido sino de la realidad de las derivaciones del 2012.

A su vez, en noviembre de 2012 se inicia la actividad en el Taller Prelaboral de Zamudio. La actividad principal del taller es la agricultura para lo cual la entidad ha incorporado un espacio con actividades concretas para tal fin en el proyecto de agricultura ecológica que ha puesto en marcha en colaboración con otras entidades públicas y privadas. Debido a que se han dado retrasos en la adecuación del terreno para el inicio de la actividad, se ha iniciado con las acciones de formación y acompañamiento a la inserción durante estos meses con la intención de iniciar la actividad de campo en el primer trimestre del 2013. Durante el presente año se ha contado con 10 plazas para personas derivadas de la Red de Salud Mental de Bizkaia, con la intención de ampliación a 20 durante el 2013. En este caso, al igual que en el taller de Getxo, el 100% de las personas son nacionales y el 90% tienen una discapacidad mental reconocida.

Las Empresas de Inserción son estructuras debidamente calificadas por los organismos autonómicos competentes en la materia, que realizan cualquier actividad económica de producción de bienes y servicios, cuyo objeto social tiene como fin la integración y formación sociolaboral de personas en situación de exclusión social como tránsito al empleo ordinario, personas que a diferencia de las atendidas en los Talleres Prelaborales son capaces de cumplir con el nivel de exigencia en su puesto de trabajo.

Emaús Bilbao es promotora de cinco empresas de inserción que durante el año 2012 han contratado a 76 personas contando con 57 puestos de trabajo, de las cuales el 52% son hombres y el 48% mujeres. La edad del 80% de las personas de las empresas de inserción

está comprendida entre 25 a 45 años, edad adecuada para adquirir hábitos, habilidades y formación para un futuro acceso al mercado laboral. Respecto al origen, el 49% son personas extranjeras y el 51% nacionales.

Las actividades productivas de las empresas de inserción son: ventas, recogida, movilidad y limpieza.

Durante el 2012 Emaús ha establecido coordinaciones para la implantación de los protocolos y/o procedimientos de derivación con los Servicios Sociales de Base y Lanbide principalmente además de con otros recursos sociales, realizando las entrevistas de selección a las personas derivadas y una devolución al recurso sobre el nivel de empleabilidad y adaptación al recurso de las personas. De esta manera, durante el presente ejercicio se han realizado 297 entrevistas. Así mismo, se mantienen coordinaciones periódicas con los recursos de referencia de cada persona para el diseño y seguimiento del itinerario de inserción.

Las actuaciones que se han desarrollado dentro del proyecto CIR – Centro Integral de Recursos de **EHLABE** es dar respuesta a las situaciones de discriminación y desigualdad en el mercado laboral que afectan a las personas con discapacidad por medio del desarrollo de enfoques innovadores y metodologías de acompañamiento individual aplicadas en el itinerario de empleo.

Las actuaciones que se desarrollan dentro del proyecto abarcan los tres Territorios Históricos en los que operan las entidades de EHLABE (Talleres Protegidos Gureak, Fundación Lantegi batuak, Katea Legaia, Gureak Araba y Taller Usoa Lantegia), y son acciones que actuando desde una perspectiva de innovación, abarcan áreas estratégicas alrededor de la mejora de la empleabilidad: Oportunidades de empleo, Desarrollo personalizado e Innovación social y tecnológica.

El área de Oportunidades de empleo, busca dar una respuesta integral a las necesidades específicas de integración sociolaboral de las personas con discapacidad a través de un conjunto de acciones que se asientan en la actuación sobre el mercado ordinario, la sensibilización y la individualización de los procesos de intervención, así como la coordinación de estas actuaciones tanto interna como externamente. Durante el año 2012, 36 hombres y 18 mujeres fueron las personas beneficiarias a través de contrataciones.

Dentro del área, se han ejecutado:

- Actuaciones de vigilancia sistemática tanto a través de la información disponible en la web como a través de la asistencia a foros, congresos, redes sociales, etc.
- Prospección activa y sistemática del tejido empresarial de nuevas actividades con el fin de realizar inserciones de personas con discapacidad en el mercado ordinario así como fomentar tránsitos en CEE del área industrial a la de servicios.
- Programas de prácticas que han permitido seguir trabajando con las empresas en el impulso de nuevas experiencias hacia el empleo, con el objetivo de promover la consecución de la inserción laboral a través de Experiencias Profesionales

El año 2012 no ha sido un período fácil para la prospección laboral. La capacidad de las empresas para generar nuevos puestos de trabajo sigue siendo negativa; a pesar de ello, se ha continuado con el plan de prospección del mercado laboral, dando a conocer los servicios que se ofrecen para la incorporación de personas con discapacidad y captar el mayor número posible de oportunidades laborales para personas de este colectivo.

El Foro de Empleo con Apoyo, formado por 10 entidades bajo la coordinación de EHLABE ha continuado durante este año desarrollando diferentes objetivos y líneas de trabajo en los 3 territorios de la CAPV: labores de difusión de la metodología y resultados logrados por las entidades a través de las Memorias cualitativas y cuantitativas 2012, Jornada de Formación para personal técnico de prospección, Jornada de Formación para personal técnico de preparación laboral, divulgación entre los agentes sociales y labores de intermediación antes las diferentes Administraciones Públicas, intercambio de buenas prácticas entre las entidades del Foro de Empleo con Apoyo, etc. Además, se ha desarrollado una página web específica del Foro de Empleo con Apoyo (www.eca-euskadi.org) con contenidos relacionados con la metodología del empleo con apoyo, acciones realizadas por las entidades y datos completos de inserciones.

El área de Desarrollo personalizado busca que cada persona con discapacidad tenga plena autonomía en su puesto de trabajo a través de actuaciones individualizadas que dan respuesta a las características específicas y a las necesidades de cada persona. La implantación de un itinerario personal supone el desarrollo de estrategias y actuaciones en diferentes ámbitos desde la capacitación y formación individualizada en el puesto de trabajo basada en la metodología de empleo con apoyo, hasta el desarrollo de herramientas y metodologías para la capacitación y mejora de la empleabilidad de las personas con discapacidad. Durante el año 2012 se han ejecutado, entre otras, las siguientes actuaciones:

- Se han realizado más de 100 acciones de seguimiento a personas con discapacidad en su entorno laboral, en las que se han aplicado las estrategias de aprendizaje más adecuadas para cada una de las personas.
- Desarrollo de programas formativos para la capacitación, tanto técnica como en habilidades socio-laborales y también en el aprendizaje de las tareas, utilizando diferentes formatos y dispositivos para su visualización:
 - Contenidos formativos para el desarrollo de habilidades socio-laborales, como por ejemplo, actividades formativas Outdoor que permiten abordar competencias socio-laborales tales como la mejora de la autonomía personal y en comunicación lingüística, la integración con el grupo y el fomento del respeto, etc.
 - Dispositivos que facilitan el aprendizaje de tareas asociadas al puesto como el i-Task: espacio en el cual se sitúan tareas que deben ser trasladables a un simulador y su utilización debe facilitar el aprendizaje.
 - Accesibilidad a la información y comunicación como recurso fundamental para la autonomía de las personas con discapacidad, a través del diseño universal, lectura fácil y lenguaje igualitario a través del programa BiUsoa, y aplicando las "Directrices Europeas para Facilitar la Lectura" en la documentación interna generada en las entidades.
- Desarrollo y aplicación del programa Ergohobe Banaka de medidas de adaptación individualizada de puestos de trabajo para las personas con discapacidad. En 2012, se ha iniciado el programa para 130 mujeres y 187 hombres en cuatros Servicios de limpieza y en el servicio de jardinería. En 2012 en total han sido 687 personas discapacidad las beneficiarias de adecuaciones de puestos de trabajo.
- Impulso de Planes de Desarrollo Personalizado para la mejora en la inserción de las personas con discapacidad partiendo de las capacidades de cada una de ellas y desarrollando acciones a medida para lograr una mayor capacitación, bien para obtener la autonomía necesaria en su puesto de trabajo, o bien para facilitar el tránsito interno o externo.

- La puesta en marcha de prácticas en empresas de empleo ordinario durante el período de 12 meses en las que se incluyen diferentes etapas. Los objetivos generales del proyecto de formación son el conseguir capacitar y cualificar a personas con discapacidad intelectual que pudieran estar en riesgo de exclusión social mediante unas prácticas en empresas de empleo ordinario, para conseguir que posteriormente consigan un empleo ordinario adaptado a su discapacidad.

El área de I+D+i social y tecnológica, tiene como objetivo el desarrollo y la 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. Algunos ejemplos de actuaciones concretas dentro de esta área que se han desarrollado durante 2012:

- Puesta en marcha del proyecto Langintza, cuyo objetivo es el de dotar de un soporte a través de la creación de un servicio que permite la redefinición y reingeniería de los procesos industriales en todas sus posibles vertientes y así adaptar de una forma universal los puestos y entornos de trabajo, y por ende mejorar así la accesibilidad para las personas con discapacidad con mayores dificultades de ocupación.
- Arranque del proyecto COMADAP, en el que se realizará un estudio de investigación y desarrollo en ergonomía, que tratará sobre la comunicación adaptada en prevención de riesgos laborales mediante sistemas de tecnología accesible.
- Incorporación de nuevas e innovadoras tecnologías en las líneas productivas a través del proyecto Superlínea para mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad. Algunas de estas tecnologías han sido: la presentación de las hojas de instrucciones en línea por medio de tablets, el uso de la realidad aumentada para el apoyo en la realización de algunas tareas y el abastecimiento de la línea de montaje mediante ayudas visibles y tecnologías asistivas por medio de códigos de barras, etc.
- Desarrollo de una aplicación para iPad que facilita la realización y registro de las tareas de limpieza en un hotel de Guregas a personas con discapacidad. La aplicación permite que una persona encargada, por medio de un PC, asigne las tareas que cada persona debe realizar y modificar el tipo de limpieza que debe realizarse en cada habitación.
- Proyecto Surface: tiene como objetivo el desarrollo de interfaces de usuario innovadoras, basadas en tecnología táctil aplicadas a la interacción con el mobiliario sanitario, de laboratorio u otros, siendo dichos accionamientos accesibles para personas con discapacidad.

Durante el año 2012, en total 1.689 personas, 606 mujeres y 1.083 hombres, resultaron beneficiarias de alguna de las actuaciones realizadas dentro del proyecto CIR.

La discapacidad intelectual y trastorno mental ha sido predominante entre las personas beneficiarias de las actuaciones 71,1%, un porcentaje que se ha incrementado de manera significativa comparándolo con años anteriores, en el que este porcentaje se situaba entorno al 65%.

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

La actuación de la **Diputación Foral de Álava** enmarcada en este tema prioritario está orientada a personas en situación de exclusión grave, especialmente del medio rural, entre

otros de los ámbitos de la drogodependencia, de salud mental, la violencia de género, la discapacidad, población ex reclusa, etc.

Según los datos del EUSTAT de 2012, la tasa de paro femenino en Álava era del 9,9% de la población activa, ligeramente superior a la masculina (9,5%). Sin embargo, esta diferencia aumenta cuando nos centramos en colectivos en riesgo de exclusión, puesto que en esos grupos de población la actual coyuntura económica afecta más intensamente a las mujeres según demuestran los índices de pobreza. De hecho, el 71% de las personas que acudieron inicialmente al proyecto durante 2012 eran mujeres paradas procedentes de estos colectivos.

Por tanto, esta actuación intenta incidir directamente en la reducción de la tasa de paro femenina en los colectivos en riesgo de exclusión, actuando prioritariamente sobre las mujeres buscando su inserción laboral con las actuaciones realizadas en el marco del proyecto.

En las jornadas de Encuentro para el Empleo de **Fomento de San Sebastián** cabe destacar la mayor participación de mujeres siendo ésta el 58 % del total de participantes. El porcentaje de participación de mujeres en las acciones formativas y de itinerarios ha sido del 48 %. Cabe destacar que la participación en estas dos operaciones el porcentaje de mujeres es algo superior (47 %) al que se daba para este tema prioritario en la edición anterior.

Son varios los objetivos que en materia de igualdad se están logrando con el desarrollo del proyecto **Sendotu** tanto a nivel personal, laboral y social, destacando entre los mismos:

- ✓ Mejorar la formación de las mujeres en competencias personales y sociales.
- ✓ Aumentar los niveles de alfabetización de las mujeres
- ✓ Fomentar el acceso y uso de las mujeres de los servicios que se ofertan, así como de los recursos comunitarios
- ✓ Fomentar la participación social de las mujeres en el entorno próximo; en su comunidad, barrio, municipio.
- ✓ Ampliar las redes sociales y de apoyo de las mujeres.
- ✓ Incorporar a mujeres en profesiones tradicionalmente masculinas.
- ✓ Aumentar el índice de incorporación social y laboral de las mujeres.
- ✓ Sensibilizar a las empresas sobre la incorporación laboral igualitaria de las mujeres.
- ✓ Sensibilizar a los hombres que participan en los servicios de Sendotu sobre la igualdad de oportunidades.
- ✓ Incorporar la perspectiva de género en la organización, tanto en la formación de profesionales como en el análisis de los servicios que tenemos en marcha.
- ✓ Sensibilizar a las empresas de inserción de las entidades que forman Sendotu sobre conciliación y corresponsabilidad.
- ✓ Mejorar la intervención con perspectiva de género por medio de la elaboración de material didáctico de apoyo.

En este año 2012 han participado en el proyecto Sendotu un total de 1706 personas de las cuáles un 55,45% son mujeres.

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 (33,5%), que están cobrando ayudas económicas (23%), familia monomarental (12%) y tienen algún tipo de enfermedad mental (5%).

La clave de la intervención para abordar estas situaciones de vulnerabilidad, exclusión ha sido variada. Por un lado, se ha optado por la puesta en marcha de actividades específicas dirigidas a mujeres, en esta línea destacan las actividades de empoderamiento, 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.

Como recurso se está haciendo un importante trabajo de contención y acompañamiento y promoviendo la creación de redes de apoyo mutuo y relación, aunque cada vez con menos recursos. Estas dificultades son más acusadas en relación a las mujeres. Cada vez disponen de menos tiempo y coberturas para poder acceder a los servicios y actividades formativas y de inserción.

Es evidente que la estancia y recorrido de hombres y mujeres es diferenciado. En este año 2012, un 28% de las mujeres son nuevas frente al 47% de los hombres. Este dato complementa lo que hasta ahora se viene apuntando, 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 diferencia más significativa entre los itinerarios femeninos y masculinos se sitúa a la hora de incorporarse a los recursos sociales, donde en el caso de la mujer alcanza un 26% mientras que el hombre opta por esta salida en un 6%:

La situación de crisis ha supuesto que el porcentaje de salida respecto al año pasado haya disminuido, aunque el programa asegura un total de 36% de salidas (procesos formativos, empleo y recursos sociales, básicamente).

La asistencia en el programa es muy satisfactoria alcanzando en el caso de las mujeres un 78% y en el caso de los hombres un 92%. El factor que índice 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.

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las mujeres y la corresponsabilidad, siguen siendo dos de los retos de toda la sociedad. En la actualidad no deja de ser "un maratón de malabarismos" que las mujeres deben de soportar a lo largo de todo su itinerario. En estas situaciones se visualiza de forma clara "el querer participar" con el "poder participar". En dos de las entidades que conforman Sendotu se ha facilitado un espacio de apoyo para que las madres puedan dejar a sus niños – niñas. Pero este tema tiene que pasar por una solución más global y un compromiso de todos y todas (administración, empresas, entidades sociales, sociedad, etc.).

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). Produciéndose en este 2012 102 intercambios que han supuesto un total de 181 horas.

El 2012 ha sido un año de sacrificios, donde el servicio que más ha sufrido ha sido el de "apoyo psicológico" cuya evaluación todos los años era muy buena, siendo uno de los servicios mayor valorado por las mujeres, pero que por la disminución de la financiación y la necesidad de priorizar este año no se ha puesto en marcha.

Desde el comienzo de la ejecución del Proyecto desde **Emaus**, y en los diferentes proyectos que la entidad gestiona, se ha planteado la discriminación positiva como política para favorecer el acceso de mujeres bien a los Talleres Prelaborales bien a las Empresas de Inserción. Así, pese a que en las propias derivaciones son memores las de mujeres, se da prioridad de acceso a las mismas. En momentos de crisis aún es más difícil conseguir la igualdad o la discriminación positiva pues todas las variables juegan en contra del sexo femenino.

Analizando las razones de estas disparidades a la hora de que las mujeres participen en los diferentes recursos del proyecto, se ha detectado que existen diferentes motivos para que esta situación se haya dado de esta manera: la mayor parte de las mujeres derivadas presentaban problemas de conciliación familiar dado que constituyen familias monoparentales y no cuentan con una red de apoyos que les facilite el cuidado de los menores, son ellas las que antes consiguen un empleo en economía sumergida, o siguen siendo en la unidad familiar las que asumen el cuidado de los hijos e hijas.

Otro de los obstáculos a vencer son los estereotipos a la hora de derivar y seleccionar un puesto. En el caso de las empresas de inserción, se continúa derivando a las mujeres para los puestos de ventas, teléfono y limpieza y a los hombres para los de movilidad y recogida. Este hecho, se repite con las propias personas cuando tienen que dar prioridad al puesto.

Durante el año 2012 ha habido un descenso en el número de mujeres beneficiarias tanto de acciones como de inserciones y tránsitos. Si bien en 2011, el porcentaje de mujeres contratadas o que habían transitado del sector industrial a servicios era de un 48%, muy por encima del objetivo inicial marcado en el proyecto que era de un 40%, en 2012 este porcentaje ha descendido a un 35%. Asimismo, en 2011 el 40% de las personas beneficiarias de las acciones del CIR – Centro Integral de Recursos de **EHLABE** fueron mujeres, frente al 36% en 2012.

Entre las diversas causas, podemos señalar los efectos de la crisis económica y financiera que se ha recrudecido en este año 2012 y que ha tenido como efecto más negativo el aumento significativo del desempleo entre las mujeres, lo que también ha afectado, con mayor fuerza si cabe, a las mujeres con discapacidad.

Por lo tanto, de cara al año 2013 se deben poner en marcha acciones de refuerzo, tanto para la mejora de los porcentajes de contrataciones y tránsitos de mujeres del sector industrial al de servicios como el de beneficiarias del propio Proyecto.

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

En el proyecto de la **Diputación Foral de Álava**, dentro de la Fundación Beti Gizartean se han llevado a cabo las siguientes medidas:

- Formación en perspectiva de género a responsables y personal técnico de proyectos y actuaciones
- Actuaciones encaminadas a favorecer la participación de las mujeres en diferentes ámbitos de la empresa: reuniones formativas, actividades prelaborales y laborales que favorecen el trabajo de las mujeres.
- Adecuación de los horarios de formación a las disponibilidades de las mujeres para facilitar su participación en acciones de formación
- Orientación e información sobre los recursos comunitarios necesarios para facilitar la conciliación de las responsabilidades domésticas y de cuidado con el desarrollo del trabajo profesional (centros de día, guarderías, comedores escolares, centros para personas con discapacidad...)
- Orientación a programas de formación y capacitación profesional para mujeres en los sectores relacionados con los nuevos yacimientos de empleo.

Dentro de las empresas de inserción de la Fundación se han tomado medidas para fomentar la igualdad de género:

- En la selección de personal: uso de lenguaje no sexista en todo el proceso y establecimiento de criterios objetivos para la valoración de las solicitudes.
- En la formación: detección de las necesidades formativas a través de un estudio en que se diferencian las necesidades de hombres y mujeres, atendiendo a intereses específicos
- En las jornadas de trabajo: flexibilización para adecuar el trabajo con necesidades familiares y personales.

Sendotu destaca las siguientes acciones en 2012:

Los grupos de activación y empoderamiento están siendo una oportunidad para algunas mujeres que les ayuda a tener en algunos casos un motivo para salir del espacio privado de sus casas al público. Esto es, activarse, prepararse y salir a la calle al encuentro con otras mujeres que comparten sus mismas necesidades e intereses. Una vez en grupo y tras el encuentro con otras mujeres surgen nuevas oportunidades, ideas y propuestas. Poco a poco mejoran su autoestima y esto es la base para conseguir una futura inserción sociolaboral pero es proceso muy largo y difícil de medir. Las competencias que adquieren en estas actividades están relacionadas con aspectos sociales y personales.

Este año 2012 destaca por la consolidación de actuaciones en la zona rural, en este entorno, los talleres de empoderamiento y nuevas tecnologías cumplen un triple objetivo: el encuentro y activación, la alfabetización digital y además de participación comunitaria. En estas zonas, el objetivo de la participación social está latente y se ha conseguido tener presencia y participar activamente en actividades del pueblo. En todas estas actividades las mujeres del taller de empoderamiento y nuevas tecnologías han sido las protagonistas y ha servido para dar un paso en la integración y convivencia en la comunidad.

Otro de los puntos fuertes a resaltar es la ruptura de la brecha digital con los cursos de tecnologías comunitarias (Informática), tanto en la zona urbana como la rural.

Un dato muy preocupante que se añade a la descripción anterior es el elevadísimo tanto por ciento de mujeres en situación de violencia de género. Se podría hablar de alrededor de un 50% de las mujeres atendidas en Sendotu sufren o han sufrido violencia por parte de sus parejas, maridos o exmaridos.

El fortalecimiento de las redes sociales es fundamental, en esta línea los Bancos del Tiempo proporcionan un espacio de relación, apoyo, que se ven fortalecidos con la organización de actividades complementarias como los espacios de Trueque.

La conexión con otras experiencias también es importante. En esta línea se consolida la relación con Andere Nahia, una red solidaria de mujeres empresarias del Norte Vasco Francés. Participaron en la jornada “una vida-una mujer-una empresa” y se establecieron los primeros contactos para colaborar en la puesta en marcha de un proyecto común “entre regiones europeas”.

Emaus además de priorizar la incorporación de mujeres a las actividades, ha trabajado la igualdad tanto a través de un módulo 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 y la incorporación al mercado laboral. Dichas intervenciones 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.

Dentro de las actuaciones llevadas a cabo dentro del proyecto CIR – Centro Integral de Recursos de EHLABE, se aplican los principios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Puesto que las mujeres y los hombres con discapacidad no parten desde el mismo punto de partida en el ámbito laboral, tanto EHLABE como las entidades participantes en el proyecto, pretenden acortar esas distancias incidiendo de manera diferencial con las siguientes actuaciones.

- Recogida de indicadores de igualdad: como resultado del plan de acciones del Estudio Cualitativo sobre la Situación laboral sobre las mujeres con discapacidad intelectual y/o trastorno mental en la CAPV desarrollado por EHLABE, las entidades de EHLABE están recogiendo una batería de indicadores en la que se miden datos desagregados por sexo y discapacidad de plantilla, formación tanto específica sobre la igualdad como general, siniestralidad, nuevas incorporaciones, promoción interna, excedencia y reducciones de jornada, etc.
- Acciones de sensibilización
- Lenguaje e información: corrección de documentos de trabajo y materiales publicitarios haciendo un uso no sexista del lenguaje y cuidando las imágenes con enfoque de igualdad.

- Se trabaja por mantener y/o mejorar el número de mujeres beneficiarias de las acciones del proyecto. En el caso concreto de procesos de selección, estas acciones orientadas a favorecer la inserción de las mujeres con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo, se enmarcan en relación a los contactos establecidos con las empresas, en los que en la medida de lo posible se intenta sensibilizar a la persona responsable de la empresa para que facilite el acceso de las mujeres con discapacidad en los procesos de selección. Esta posibilidad viene delimitada por los criterios de selección que define la persona contratante, y que en algunos casos, dificulta la posibilidad de plantear incorporaciones de mujeres en determinados puestos. En la medida en que las empresas no pongan ningún criterio de género, se mantiene la sensibilidad hacia el colectivo, dándole prioridad a participar en los procesos de selección.

Asimismo, se ha participado activamente en diversos foros que promueven la igualdad entre mujeres y hombres:

- Usoa en el Foro para la Igualdad 2012 organizado por Emakunde.
- I Congreso Internacional para el impulso de Políticas de Igualdad, Emakunde.

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

La actuación de la **Diputación Foral de Álava** está dedicada a conseguir la inserción laboral e integración social de colectivos desfavorecidos, por lo que todas las acciones desarrolladas están dirigidas en gran parte a población inmigrante.

En las acciones de **Fomento de San Sebastián** que identifican oportunidades de empleo para la incorporación al mercado de trabajo, sea por cuenta ajena o por las vías de acceso existentes para la creación de una empresa propia, ha habido una participación del 4 % de personas inmigrantes. Han sido 14 las personas inmigrantes que han recibido una ayuda económica a la creación de la empresa. El 7 % de las ayudas a la contratación han sido dirigidas a inmigrantes.

Este año se ha producido una disminución de la población extranjera atendida en el proyecto **Sendotu**, que viene dada por el aumento de las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad y entre ellas personas "autóctonas". Las personas extranjeras llegan a ser un 32% de las personas atendidas en el proyecto, 46% mujeres y el 54% hombres.

Especial atención merecen las mujeres extranjeras, por su situación de especial vulnerabilidad. Se utiliza el aprendizaje del idioma como herramienta y primer paso en la construcción de su itinerario socio-laboral.

La juventud es una de las características más destacada en las personas extranjeras. En esta población un 61% es menor de 34 años frente al 51% de los y las participantes totales.

Tanto en mujeres como en hombres se da una acumulación en aquellos/aquellas participantes que presentan estudios extranjeros sin homologar, del 80% y del 72% respectivamente. La diferencia se encuentra que mientras que las mujeres con estudios extranjeros sin datos no tienen presencia, 0,8%, en el caso de los hombres ese porcentaje aumenta hasta el 17%.

La adquisición de competencias, sociales, personales y técnicas es clave en todas las personas que participan en Sendotu pero en mayor medida en la población

inmigrante. Las situaciones de vulnerabilidad y exclusión social que presenta esta población inciden en los procesos formativos en la medida que se requiere un proceso de adaptación de las personas (baja cualificación, dificultades de idioma, etc.), los y las profesionales y de las metodologías a utilizar. Esto ha supuesto que en ocasiones no se hayan alcanzado los objetivos formativos planteados en un comienzo.

Se ha constatado por otro lado que las personas participantes, además de adquirir unas competencias profesionales, han mejorado sus competencias sociales y personales, mostrando un alto grado de satisfacción, y solicitando la continuación de su formación.

En cuanto a datos, en la adquisición de competencias para la incorporación en el mercado laboral un 78% de las personas participantes es extranjera (95% hombres y 5% mujeres). En el caso de las actividades dirigidas a mujeres destaca la presencia extranjera en las acciones de Diversificación de Opciones Profesionales, donde un 63% es extranjera y además mujer (96% son mujeres). La tutorización en el acceso al trabajo también alcanza porcentajes a destacar, en concreto, un 58% (de las cuáles 40% son mujeres y un 60% hombres).

La disminución de la brecha digital es un objetivo claro en el proyecto Sendotu que atrae a un 55% de población extranjera (95% mujeres, 5% hombres). Esta es una competencia genérica que cada vez más se incorpora en los perfiles demandados por el mercado laboral.

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.

El perfil del colectivo inmigrante atendido por **Emaus** es heterogéneo, por lo que las acciones a llevar a cabo dentro del itinerario individualizado atienden a necesidades de carácter personal, más allá de las coincidencias que pueda haber por la pertenencia a dicho colectivo.

Como acciones más comunes realizadas según de las dificultades presentadas en función de las áreas han sido:

Los permisos de residencia y trabajo: Del 50% de las personas inmigrantes atendidas en los talleres Prelaborales, un porcentaje alto carecía de permiso o necesitaba cambiar su permiso de residencia en un permiso de residencia y trabajo. Por ello se ha trabajado con cada uno de ellos en las diferentes vías para lograr su regularización y con ello el acceso al empleo, así como en la necesidad de acceder a acciones formativas que los doten de conocimientos profesionales cualificados como otra vía para una posible y futura contratación.

Conocimiento de los recursos existentes en la comunidad: Asimismo se ha trabajado individual y grupalmente con las personas en el conocimiento bien de sus derechos y deberes como ciudadanos, así como ofreciendo información y orientación respecto a los diferentes recursos existentes en la comunidad. Se ha hecho especial hincapié en dar a conocer los diversos recursos relacionados principalmente con la formación cualificada y el acceso a ésta, los recursos relacionados con el empleo a nivel público y privado, los recursos específicos de orientación destinados al colectivo inmigrante, así como los relacionados con la vivienda, el acceso a viviendas de

alquiler social, así como los recursos destinados a la intermediación en los subarrendos y los derechos y deberes de ellos como arrendatarios.

Apoyo en la gestión de prestaciones económicas: Finalmente, y con los cambios acontecidos por el cambio de competencias y el cambio de requisitos de acceso a la RGI, se ha trabajado de manera individual con cada participante en lo que se refiere a la orientación e información respecto a las diversas prestaciones económicas existentes en la actualidad así como, en caso de no cumplir los requisitos de acceso a éstas, las otras prestaciones existentes en la comunidad de cara a la cobertura de necesidades básicas como alimentación, ropa o alojamiento.

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

El proyecto de la **Diputación Foral de Álava** está dedicado específicamente a conseguir la inserción laboral e integración social de colectivos desfavorecidos. En el caso concreto de personas con discapacidad, se les ha orientado hacia empleos en microempresas y pequeñas empresas para posibilitar una integración más individualizada y tutorizada.

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 2012, y dentro de la actuación de prospección laboral explicada en apartados anteriores, se han llevado a cabo acciones de sensibilización tanto a empresas durante las visitas realizadas en la Prospección, colegios, desayunos empresariales, etc.

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

Las acciones que se desarrollan dentro del proyecto CIR – Centro Integral de Recursos de **EHLABE**, tienen la innovación como eje principal. Por ello, las actuaciones llevadas a cabo dentro de las áreas de Oportunidades de Empleo, Desarrollo Personalizado e Innovación Social y Tecnológica se abordan siempre desde la perspectiva de innovación. Ejemplo de ello son la consolidación de la unidad de investigación, desarrollo e innovación Ergohobe, o la búsqueda sistemática de formación clase “A” (innovadora o de alta calidad), que incluyen aquellas que trabajen tanto competencias técnicas como sociolaborales para personas con diversidad funcional.

En el proyecto **Sendotu**, las EEII continúan con su objetivo en la dinamización de productos y servicios. La internacionalización es una vía a explorar, ya se han empezado a tener los primeros contactos y presencias en una jornada en Argelia.

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.

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.

Durante el presente año, la entidad ha puesto en marcha dos Talleres Prelaborales, el de Getxo y el de Zamudio, en proyectos de la entidad con consideración de innovadores en cuanto a la actividad que desarrollan y su objeto social. Con ello, al incorporar los talleres en dichos espacios, estamos potenciando la normalización de las acciones y la visualización de las personas con mayores dificultades en actividades con resultados tangentes.

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.

En el Informe de Ejecución Anual del año pasado, se detallaba la correspondencia existente entre los Temas Prioritarios del FSE (TTPP 62, 63, 64, 65, 66, 68, 69 70, 71, 72, 73 y 74), las "Orientaciones para las políticas de empleo" (orientaciones 7, 8, 9 y 10) aprobadas por la Decisión del Consejo, 2010/707/UE, de 21 de octubre de 2010) y el Plan Nacional de Reformas. La correspondencia señalada entre determinadas Prioridades Temáticas y determinadas Orientaciones para las políticas de Empleo, sigue siendo válida, pues estas últimas no han variado desde 2010, pero la estructura del PNR si se ha modificado sustancialmente en 2012, por lo que pasamos a comentar la relación entre el PNR aprobado en Mayo de 2012 y el FSE en España.

Ante todo, se ha de señalar que, teniendo en cuenta las recomendaciones a España del Consejo Europeo de Julio de 2011 así como las recomendaciones contenidas en la Declaración de los miembros del Consejo de Enero de 2012 y la propia "Iniciativa de Oportunidades para la juventud", el PNR de 2012, se centra esencialmente en el incremento de las actuaciones dirigidas a combatir el desempleo juvenil.

El PNR de 2012 consta de tres grandes apartados: Una "Introducción", una descripción del "Escenario Macroeconómico" y, sobre todo de una "Agenda de Reformas". Esta a su vez se divide en 5 grandes apartados, el cuarto de los cuales está dedicado al "Mercado laboral" (los otros se refieren a la "Consolidación Fiscal", la "Modernización de las Administraciones Públicas y los Servicios Públicos", el "Sistema Financiero" y el "Crecimiento y la Competitividad"). Estos apartados se dividen en capítulos que agrupan un total de 94 puntos, o reformas. En el apartado relativo al mercado laboral se hace hincapié en tres elementos: La flexibilidad, la formación y la educación.

A su vez, ese gran apartado. Mercado Laboral se divide en 9 Capítulos:

- Reforma de las Instituciones Laborales
- Revisión de las Políticas Activas de Empleo
- Reformas Orientadas a la Reducción del Índice de Abandono Escolar (que se trata en el punto 4.2)
- Mejora de la Empleabilidad de los Jóvenes a través de la Formación Profesional (con dos puntos, "Reforma de la Formación Profesional" y "Formación Dual") (Se trata en el punto 4.2)

- Mejora de la calidad y Eficiencia del Sistema Universitario (que corresponde al punto 4.2 de este Informe Anual)
- Fomento de la Política de Becas
- Fomento del Aprendizaje de Lenguas Extranjeras
- Empleo Juvenil, que se centra en exponer el “Plan de Empleo Juvenil”.

El FSE en España financia actuaciones que encajan en la mayoría de estos capítulos, pero el PNR de 2012 sólo hace mención explícita del FSE en 3 ocasiones (más una en el Resumen Ejecutivo y otra en los Anexos) todas ellas en el Punto 70 “Plan de Empleo Juvenil” (pág. 196 y siguientes).

Concretamente, el PNR explica que se espera poder cofinanciar con el FSE el nuevo Contrato para la Formación y el Aprendizaje (pág. 197). Igualmente, se espera poder cofinanciar el nuevo Programa de Prácticas en Empresas para Jóvenes con Cualificación pero sin Experiencia (Primera experiencia laboral) (pág. 201). Por último, el PNR dedica el apartado 3, del punto 70 (“Plan de Empleo Juvenil”) al “Empleo Juvenil y apoyo del Fondo Social Europeo (FSE)” (págs. 202 a 204). El PNR recuerda que en el actual periodo, desde 2007, el FSE a través de los 21 PPOO españoles, y del Tema Prioritario 66 del EJE 2, ha financiado medidas contra el desempleo juvenil que han supuesto casi 2.500 Millones de Euros y habrían llegado a unos 3 millones de personas jóvenes.

Finalmente el PNR 2012 señala que, respecto al FSE, se va a realizar una reorientación de los fondos asignados a España, con el fin de potenciar las actuaciones a favor del empleo juvenil. Parte de esta reorientación ya se efectuó a lo largo del 2012.

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

Ya en el Informe del año 2010 se describían de forma detallada las contribuciones del FSE al V Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social 2008-2010. Aunque no ha sido aprobado en el 2012 ningún nuevo Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social, 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. Aparte de lo que lleven a cabo las Comunidades Autónomas en sus PPOO regionales, el PO de Lucha contra la Discriminación se centra en la inclusión social.

Al respecto cabe destacar que, conforme recoge el PNR de Mayo de 2012, a finales de ese mismo mes, se llevó a cabo una reasignación de recursos dentro del POLCD con el fin de optimizar el uso y la absorción de los fondos, evitando riesgos de descompromiso, a la vez que se incrementaban las acciones dirigidas a los jóvenes. Esa reasignación se hizo entre los OOII con mayor capacidad de absorción y ese incremento en sus dotaciones se dedicó en su casi totalidad a financiar actuaciones dirigidas a combatir el desempleo juvenil.

Igualmente, y en el marco del Programa Operativo de Asistencia Técnica y Cooperación Transnacional e Interregional, en el año 2012 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 (inserción socio-laboral de personas de etnia

gitana), IMPART (Integración en el mercado de trabajo de personas inmigrantes o pertenecientes a minorías étnicas), 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 2012 por eje prioritario ascienden a 3.844.194 € de coste total elegible en el Eje 1, a 9.495.983 € de coste total elegible en el Eje 2 y a 19.000 € de coste total elegible en el Eje 5.

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

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

Objetivo / Tipo de Ayuda	Gastos presentados por la Autoridad de Certificación		Pagos recibidos de la Comisión	Pagos propuestos por la Autoridad de Certificación a favor de un Organismo Intermedio
	Coste total	Ayuda FSE		
Competitividad - No Transitoria	51.722.629,48	25.861.314,74	22.332.073,26	22.332.073,26

Los importes de gastos y pagos son referidos a 31 de diciembre de 2012.

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

Objetivo	Compromisos 2007-2011	Prefinanciación	Importe solicitudes de pago	Riesgo descompromiso
Competitividad	42.773.695,00	4.582.859,10	25.861.314,74	9.589.746,16

(*) 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 2007-2011 son **42.773.695 €**.

No obstante, a efectos de cumplimiento de compromisos de la regla N+2 de cara al próximo 31/12/2013 y de acuerdo con la modificación del Rgto. 1083/2006 por el Rgto. 539/2010, el importe acumulado exigido es sólo de **40.033.920 €**, por lo que sumando a la prefinanciación recibida las solicitudes de pago presentadas a la Comisión a la fecha de redacción del presente Informe por importe de **25.861.314,74 €**, el riesgo de descompromiso del PO es de **9.589.746,16 €**.

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 realizan con anterioridad a la certificación de los gastos cofinanciados. 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.

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 2012 con cargo a la asistencia técnica ha sido 20.

Cuadro 13: indicadores de realización física del Eje 5

Eje / Tema Prioritario / Tipo de Indicador(*)/ Indicador				Año 2010 (Informe anual)		Acumulado a 31-12-2012		Previsión año 2013
				Valor	%	Total	%	Total
C5	86	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	0		0	0,00	0

El cuadro anterior se refiere a las campañas contabilizadas dentro del tema prioritario 86, que corresponde al Organismo Intermedio. Como ya se ha indicado anteriormente los Organismos Colaboradores realizan campañas en los temas prioritarios en los que actúan, no en el eje de asistencia técnica. En 2012 siete organismos colaboradores han certificado operaciones del tipo de "campañas de sensibilización y difusión".

7. INFORMACION Y PUBLICIDAD

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 2012 hasta el 31 de diciembre de 2012, 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 2012 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 del FSE tiene en materia de Comunicación.

Hay que indicar que, tanto la Autoridad de Gestión como todos los Organismos que participan en este Plan de Comunicación han seguido teniendo muy en cuenta las recomendaciones del equipo de evaluación que llevó a cabo la evaluación intermedia en el año 2010, en las actuaciones de comunicación llevadas a cabo a lo largo del año 2012, tal y como se puede ver en el seguimiento del cuadro de indicadores, y en las actuaciones que se resaltan como buenas Prácticas.

Estas 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 vasca. 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.

Se pasa a presentar a continuación el cuadro resumen de indicadores del Plan de Comunicación para el año 2012.

Informe Global del Plan de Comunicación de País Vasco

Tipo Actividad	Indicador realización	Programación 2007-2013	Ejecución	%	Indicador Resultado	Programación	Ejecución	%	Montante estimado
01	Nº actividades y actos públicos	165	82	49,70%	Nº de asistentes	10.225	18.603	181,94%	165.556,39
02	Nº de acciones de difusión	314	105	33,44%					27.408,84
03	Nº de publicaciones externas realizadas	325	136	41,85%	% publicaciones distribuidas / editadas	90,00%	98%		646.377,72
					Nº puntos de distribución	50	50	100,00%	
04	Nº de páginas Web	2	2	100,00%	Nº de Visitas	90.000	759.205	843,56%	60.000,00
05	Nº de soportes publicitarios	215	30	13,95%					40.165,23
06	Nº de documentación interna distribuida	90	33	36,67%	% de organismos cubiertos	100,00%	100,00%		27.873,02
07	Nº de redes de información y publicidad	2	2	100,00%	Nº reuniones	47	15	31,91%	7.182,81
					Nº asistentes	52	69	132,69%	

Datos Ejecución por realización de indicadores desde el 01/01/2012 hasta el 31/12/2012

Para tener una visión más global de lo llevado a cabo desde el inicio de la programación, se presenta a continuación el cuadro de indicadores que recoge lo hecho en materia de comunicación desde el 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre del año 2012.

En él se puede observar como la mayoría de los indicadores están llevando un elevado ritmo de ejecución. Asimismo, se puede constatar que los indicadores que muestran una ejecución al alza lo hacen muy por encima de lo que estaba programado, por lo que en el apartado "Modificaciones al Plan de Comunicación, si las hubiera" se propone una Reprogramación del Plan de Comunicación.

**Informe Global del Plan de Comunicación de País Vasco
Acumulado Año 2012**

Tipo Actividad	Indicador realización	Programación 2007-2013	Ejecución	%	Indicador Resultado	Programación	Ejecución	%	Montante estimado
01	Nº actividades y actos públicos	165	268	162,42%	Nº de asistentes	10.225	146.351	1431,31%	584.854,39
02	Nº de acciones de difusión	314	437	139,17%					1.442.069,84
03	Nº de publicaciones externas realizadas	325	601	184,92%	% publicaciones distribuidas / editadas	90%	198%		1.689.219
					Nº puntos de distribución	50	50	100,00%	
04	Nº de páginas Web	2	2	100,00%	Nº de Visitas	90.000	2.245.041	2494,49%	335.144,00
05	Nº de soportes publicitarios	215	241	112,09%					486.777,23
06	Nº de documentación interna distribuida	90	140	155,56%	% de organismos cubiertos	100%	100%		32.265,02
07	Nº de redes de información y publicidad	2	2	100,00%	Nº reuniones	47	48	102,13%	158.258
					Nº asistentes	52	201	386,54%	
Datos Ejecución por realización de indicadores desde el 1/1/2007 hasta el 31/12/2012									

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, una vez más se constata el mayor recurso a estas acciones de comunicación por parte de algunos de los organismos colaboradores frente a otros. Esto es así, bien por su participación en diversos tipos de foros como jornadas, congresos, conferencias, visitas,...donde han presentado sus acciones

cofinanciadas (Ehlabé, Emaús), o bien por la mayor cantidad de acciones del tipo *jornadas y seminarios* que componen las operaciones cofinanciadas (Diputación Foral de Bizkaia).

En cuanto a las Acciones de Difusión, entre los distintos indicadores se puede encontrar el recurso a todos los medios de comunicación, tanto prensa, como radio y televisión, así como el uso intensivo de las páginas web.

Una vez más, el indicador con mayor número de actividades es el de Publicaciones Externas y entre ellas sigue imponiéndose el formato electrónico sobre el formato papel, tanto para la difusión de las acciones como para la edición de boletines digitales.

En relación con el indicador de Página Web, por parte del Organismo Intermedio, 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 se concretan en diversos formatos, desde las placas fijas en los centros a distintos tipos de soportes transportables (roll ups o enaras), vinilos, flyer, ... que facilitan el cumplimiento de este requisito reglamentario.

La Documentación Interna distribuida se refiere fundamentalmente a la gestión y coordinación del proyecto cofinanciado. No obstante hemos constatado que sólo algunos de los organismos colaboradores reportan este indicador. Muchos otros, entre los que se cuenta el Organismo Intermedio, han optado por no consignar este tipo de indicador.

El Organismo Intermedio revisa periódicamente el cumplimiento de la obligación de comunicar que una acción está cofinanciada en las páginas web de los organismos colaboradores o en otro tipo de formato en las visitas in situ. En este sentido se mantiene un contacto fluido entre el Organismo Intermedio y los organismos colaboradores en lo que se refiere a las medidas de información y publicidad.

Ejemplos de buenas prácticas de información y publicidad.

Entre todas las actuaciones llevadas a cabo en el año 2012 se destacan como “buenas prácticas” las que se presentan a continuación. Hay que señalar que la presentación de las mismas se ha hecho teniendo en cuenta los criterios que aparecen reseñados en la “Guía para el Seguimiento y la Evaluación de los Planes de Comunicación”. Como ya viene siendo habitual, 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 la página Web de la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (www.empleo.gob.es/uafse).

Por parte del Organismo Intermedio, se presenta como primera “buena práctica” la **Iniciativa Pacto Verde del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz**. El Pacto Verde se contempla como una plataforma de difusión y sensibilización de las ventajas de la gestión medioambiental como medio para la mejora de la rentabilidad de las empresas.

Las actividades de difusión del Pacto Verde cumplen todos los criterios para ser considerada buena práctica de comunicación:

Se considera que es una “buena práctica” por:

El uso de recursos innovadores en la presentación, organización y/o desarrollo:

- Página WEB dinámica, que se concibe como marco de gestión y difusión de la iniciativa. Con el objeto de dar la máxima difusión a estas aportaciones se ha desarrollado una página web: www.vitoria-gasteiz.org/pactoverde.



- Incardinación con otras iniciativas y/o programas comunitarios: Surge como un proyecto enmarcado en el año Green Capital, al ser Vitoria-Gasteiz elegida Capital Verde Europea 2012. Se concibió como una oportunidad para que las empresas, independientemente de su sector de actividad o su tamaño, avanzaran en sus compromisos medioambientales, compartieran sus experiencias y fueran más competitivas, y que comenzaran a caminar hacia una forma de producir, de distribuir y de consumir más eficiente.
- Seguimiento de la Iniciativa Pacto Verde desde su fase de lanzamiento a través de la web. Mensualmente se publica en la web información sobre la actividad y las mejoras en materia de sostenibilidad de las empresas adheridas: Buenas Prácticas, Proveedores Verdes, Fichas Sectoriales...

PROVEEDORES VERDES
MOVILIDAD URBANA

VITORIA GASTEIZ

evolo
Evolu Mobility Envolving, S.L.

Dedicada a la ingeniería de soluciones de movilidad urbana sostenible, Evolu Mobility Envolving, S.L. desarrolla distintos tipos de vehículos para transporte individual, de mercancía y pasajeros, así como sistemas de aparcamiento seguros, y marquesinas y aparcamiento y recarga vehículos eléctricos.

Su objetivo: ofrecer soluciones que permitan reducir o incluso eliminar el uso de vehículos con motor de combustión de nuestras ciudades, para mejorar la sostenibilidad de nuestro entorno.

Evolu Mobility Envolving, S.L. desarrolla soluciones de movilidad urbana sostenible manteniendo o mejorando las prestaciones de los usuarios, minimizando el consumo de materiales y energía empleados en el transporte.

Actividad: Movilidad urbana
Tamaño: Microempresa
Producto/Servicio: Producto/Servicio
Propio/Comercializa: Propio
Dirección: Albert Einstein 44 • Edificio E-6 • Dicina 311 • 01510
Localidad: Miñano (Álava)
Teléfono: 945 00 06 29
E-mail: asen@evolo.es
Web: www.evolo.es

PACTO VERDE
INDUSTRIA

empresalocal10
Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz
Vitoria-Gasteiz 30% colaboración

BUENA PRÁCTICA AMBIENTAL
EJECUCIÓN EN LA CUBIERTA DE UNA PLANTA DE GENERACIÓN FOTOVOLTAICA

VITORIA GASTEIZ

TIPOLÓGIA DE LA BUENA PRÁCTICA
Ahora en el consumo de energía eléctrica.

DESCRIPCIÓN DE LA BUENA PRÁCTICA
Ejecución en la cubierta de nuestra nave industrial una planta de generación fotovoltaica plenamente operativa y funcionando en autoconsumo.

MEJORA AMBIENTAL
Reducción del consumo eléctrico consiguiendo así una reducción en la generación de gases de efecto invernadero derivado de la producción de energía eléctrica.

MEJORA EMPRESARIAL
Disminución de la factura eléctrica.
Restricción de prácticas de autoconsumo con posibilidad de acumulación de energía.

AEG
POWER SOLUTIONS
AEG POWER SOLUTIONS IBERICA S.L.

Actividad: Fabricación Electrónica de Potencia
Sector: Industria
Tamaño: Empresa Mediana
Dirección: Albert Einstein, 31 • 01510
Localidad: Miñano (Álava) • 01510
Teléfono: 945 214110
E-mail: comercial.iberica@aegps.com
Web: www.aegps.es

PACTO VERDE
INDUSTRIA

empresalocal10
Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz
Vitoria-Gasteiz 30% colaboración

- Además, para lograr el máximo número de adhesiones, sensibilizar a las empresas y proyectar a la sociedad la iniciativa, se han puesto en marcha varios proyectos: El Pacto Verde en las Ondas, Un Boletín Digital del Pacto Verde y Un vídeo.

Por la adecuación de los contenidos a los objetivos perseguidos.

El Pacto Verde es un pacto de empresas del municipio de Vitoria-Gasteiz por la sostenibilidad. Su objetivo es la creación de un tejido empresarial profesional y comprometido con la gestión medioambiental. Se concibe como una oportunidad para que las empresas, independientemente de su sector de actividad o su tamaño, avancen en sus compromisos medioambientales, compartan sus experiencias y sean más competitivas. Esto es, que empiecen a caminar hacia una forma de producir, de distribuir y de consumir más eficiente.

Todos los contenidos y formatos de los soportes utilizados para comunicar la iniciativa se adecuan a este objetivo. Se ha tratado de implicar y hacer participe a las empresas en los mismos, a la vez que se han utilizado todos los canales para maximizar su difusión.

De hecho, a la hora de diseñar los contenidos y con el objetivo de llegar a un número importante de empresas, se ha articulado el siguiente mecanismo:

- Desarrollo de los contenidos: es el Departamento de Promoción Económica, en colaboración con las empresas seleccionadas en cada caso, quien elabora los contenidos de las Fichas de Buenas Prácticas y Proveedores Verde, así como los boletines informativos y los guiones de los programas radiofónicos. Para el desarrollo de este trabajo se ha contado con una empresa experta en comunicación.
- Asegurar el acceso de la información: con el objetivo de garantizar que la información llega a todas las empresas adheridas y entidades colaboradoras. Los boletines se realizan en formato electrónico.

FICHA SECTORIAL
CONSTRUCCIÓN (1-3)

VITORIA GASTEIZ INICIATIVA PACTO VERDE 2012

ACTIVIDAD SOSTENIBLE

La construcción o edificación sostenible es aquella que, en todo su ciclo de vida y especialmente en la fase de diseño, materializa de forma equilibrada las dimensiones que componen el desarrollo sostenible: social, económica y ambiente.

Bajo esta perspectiva, la construcción sostenible se diseña en base a los siguientes principios:

1. Conservación de recursos
2. Reutilización de recursos reciclables y renovables en la construcción
3. Gestión del ciclo de vida de los materiales primos utilizados, con la correspondiente prevención de residuos y de emisiones
4. Reducción del gasto energético
5. Incremento de la calidad de los materiales y edificaciones
6. Protección del Medio Ambiente
7. Creación de un ambiente urbanizado saludable y no tóxico en los edificios

BENEFICIOS EMPRESARIALES

Las empresas que aplican criterios ambientales en su gestión...

- Aseguran el cumplimiento legal y normativo ambiental
- Contienen y minimizan sus consumos
- Mejoran su imagen corporativa
- Aumentan la implicación del personal
- Disminuyen el gasto en la gestión de residuos
- Consiguen beneficios en el canon del agua
- Optan a lograr méritos en concursos públicos
- Pueden obtener ventajas en los impuestos de seguros

empresalocalid@vitoria-gasteiz.es
Iniciativa Pacto Verde 2012

Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz
Vitoria-Gasteizko Udala

FICHA SECTORIAL
CONSTRUCCIÓN (2-3)

VITORIA GASTEIZ INICIATIVA PACTO VERDE 2012

QUÉ SON LOS SISTEMAS DE GESTIÓN Y ESTÁNDARES SECTORIALES?
Instrumentos de carácter voluntario basados en acciones ambientales y herramientas de gestión, con el claro objetivo de proteger el medio ambiente.

ISO 14001	Sistema de Gestión Ambiental que dota a la empresa de una herramienta de trabajo para sistematizar las buenas prácticas realizadas hasta el momento, asegurando su mejora paulatina.
Reglamento EMAS	Sistema de Gestión y Auditoría Medioambiental de ámbito comunitario
EKOSSCAN	Norma de carácter privado, promocionada por IHOBEL, y que propone dos vías a las empresas que lo asumen: <ul style="list-style-type: none"> • sistematizar la consecución de resultados de mejora ambiental anualmente • asegurar el cumplimiento de la legislación medioambiental aplicable en un plazo máximo de 3 años desde la certificación
UNE 150301	Norma sobre ecodiseño, que conlleva la incorporación sistemática de aspectos medioambientales en el diseño de los productos, para reducir su impacto negativo en el medio ambiente a lo largo de todo su ciclo de vida.
Certificación Leed	Sistema de certificación de edificios sostenibles basado en la incorporación de aspectos relacionados con la eficiencia energética, uso de energías alternativas, mejora de la calidad ambiental interior, eficiencia del consumo de agua, desarrollo sostenible de los espacios libres de la parcela y selección de materiales.
PassivHaus	El certificado de eficiencia energética más exigente a nivel mundial, centrado en la energía que consumen los edificios. Su objetivo es crear climas interiores óptimo protegiéndolos del ambiente exterior, creando asentamientos sostenibles con eficaces medidas en materia de ahorro energético. El objetivo del diseño passivo es conseguir un acondicionamiento natural del interior de los edificios, y cuando las condiciones externas no lo permiten, recurren a sistemas de calefacción y refrigeración sostenibles.

empresalocalid@vitoria-gasteiz.es
Iniciativa Pacto Verde 2012

Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz
Vitoria-Gasteizko Udala

Además, cabe destacar la difusión lograda con toda la operativa de comunicación establecida a través de la figura de las 18 Entidades Protectoras del Pacto Verde (asociaciones empresariales de tipo genérico, asociaciones de comerciantes, asociaciones sectoriales de automoción, de instaladores y mantenedores de fontanería, saneamiento, gas-calefacción, climatización, ...), que han tenido un papel protagonista en la difusión y promoción del Pacto Verde así como en el impulso a la adhesión de sus empresas asociadas.

Por la Incorporación de criterios de igualdad de oportunidades.

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

Por la adecuación con el objetivo general de difusión de los Fondos.

En toda la documentación generada como en los soportes utilizados para su difusión se deja constancia de la cofinanciación del Fondo Social Europeo. Para ello se utilizan las orientaciones y soportes facilitados.

Por el alto grado de cobertura sobre la población objetivo de la acción de comunicación.

La política de comunicación se ha diseñado en base a dos ejes de trabajo:

- Dirigido específicamente al colectivo beneficiario (empresas), buscando tanto su adhesión como facilitando su participación activa en la iniciativa. Se trata de lograr la implicación del mayor número de empresas y al mismo tiempo sensibilizar a éstas sobre la importancia de las estrategias sostenibles.
- Dirigido a la sociedad en general proyectando el Pacto Verde, sus empresas y sus actuaciones de mejora medioambiental

Y para lograr la máxima cobertura y poder adecuar la estrategia, acciones y mensajes a trasladar, la comunicación se ha diseñado en función de distintos segmentos:

- Asociaciones empresariales.
- Empresas tractoras de la ciudad: empresas que por su volumen, número de trabajadores y/o significación desempeñan un papel de tracción en le economía de la ciudad.
- Empresas en general.
- Medios de comunicación.
- Ciudadanía de Vitoria.-Gasteiz.

Por la evidencia de un alto grado de calidad en el diseño.

Los materiales diseñados para la comunicación del Pacto Verde han sido diseñados por profesionales de la comunicación y su contenido se ha adaptado y sintetizado con el fin de acercarnos a la empresa de una manera sencilla y eficaz, ofreciéndole toda la información necesaria y personalizada en base a su situación y necesidades.

Por el uso de las nuevas tecnologías de la información.

Pacto Verde cuenta con una página Web en la que se muestran los productos que se están desarrollando dentro del proyecto y que se constituye en el marco de gestión y difusión de la iniciativa. Además, el uso del formato electrónico facilita la inmediatez.

También se presenta como **Buena Práctica “el Seminario “Resultados de la Transnacionalidad 2007-13”** organizado por el equipo de Transnacionalidad de la UAFSE, que tuvo lugar el 30 de octubre de 2012, con ánimo de facilitar y dinamizar la colaboración Transnacional, y que estuvo dirigido a todos los gestores de FSE a nivel nacional, cuyo objetivo era compartir los resultados más relevantes de la actividad transnacional. En estas jornadas, se difundieron las experiencias transnacionales más exitosas llevadas tanto en el marco de los Programas Operativos regionales y plurirregionales como en las Redes Transnacionales puestas en marcha a instancia de la Comisión Europea.



Se considera que es una "buena práctica" por:

El uso de recursos innovadores en su aplicación.

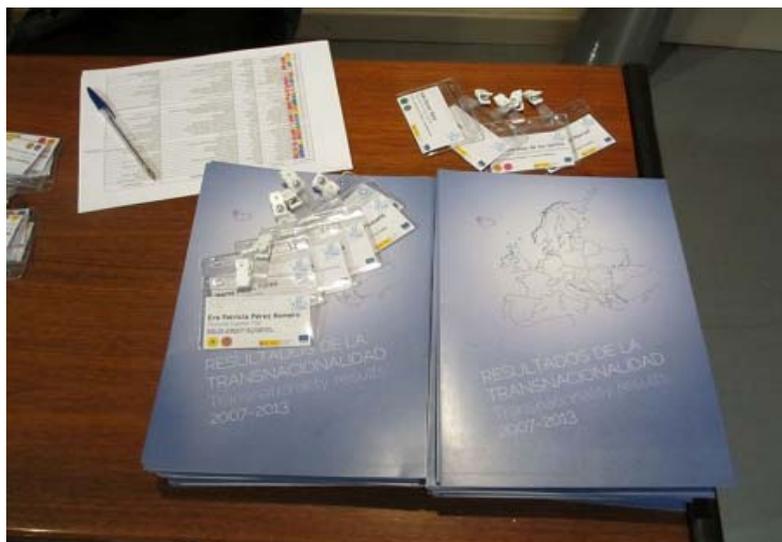
Desde el punto de vista de la innovación social, el Seminario tuvo en cuenta las necesidades de las personas participantes atendiendo a su diversidad. En esta línea dos ponentes tenían necesidades especiales por razones de discapacidad y por tanto el espacio físico y los medios audiovisuales utilizados para su presentación se adaptaron a las necesidades de accesibilidad de las mismas.

Por la adecuación de los contenidos a los objetivos perseguidos, ya que las presentaciones y experiencias mostradas fueron coherentes con la finalidad del Seminario de presentar resultados obtenidos en el ámbito de la transnacionalidad a lo largo del periodo actual de programación.



Por haber incorporado criterios de igualdad de oportunidades, tanto en la selección de los contenidos como en la selección de participantes. A la hora de seleccionar a las personas ponentes que expusieran la buena práctica se buscó un equilibrio en la participación de hombres y mujeres.

Por la adecuación con el objetivo general de difusión de los Fondos, puesto que el objetivo básico del Seminario ha sido mostrar los resultados de la cooperación transnacional desarrollada en el periodo 2007-13, en cumplimiento con las expectativas recogidas en los reglamentos de los Fondos y, más concretamente, del FSE.



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 la Transnacionalidad y han aportado un valor añadido a las actuaciones FSE puestas en marcha en el marco de los Programas Operativos. Los resultados han sido útiles tanto a representantes institucionales de la Comisión Europea y de la Administración General del Estado responsables de los Fondos Comunitarios, como a representantes de las CC.AA, ONGs e interlocutores sociales y de organismos actualmente implicados en el desarrollo y la gestión de la cooperación transnacional y de las Redes transnacionales.

La evidencia de un alto grado de calidad en el diseño.

A la hora de diseñar al dinámica de las mesas de trabajo se intentó rentabilizar al máximo la escasez de tiempo disponible por lo que se procuró que la mayoría del público asistente tuviera la oportunidad de participar al menos en 2 mesas de 45 minutos. Para ello, se conjugó por un lado el interés del participante a la hora de elegir la primera mesa y, para asegurar un número equilibrado de participantes, se dirigió desde el personal de la organización (siguiendo un modelo de carteles indicativos por colores) a una segunda mesa, atendiendo a criterios de relevancia y competencia de las personas asistentes en relación con la buena práctica expuesta.

Por otra parte, con ánimo de sacar el máximo provecho de las discusiones, se elaboró previamente un guión de dinámica de las mesas con una serie de preguntas pertinentes en relación a la temática de la buena práctica abordada en la mesa de debate.

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 las Autoridades de Gestión de los Programas Operativos deben asumir con carácter general, las Autoridades de Gestión, al igual que todos los Organismos Intermedios y/o gestores han continuado informando a los beneficiarios que la aceptación de la financiación implica la inclusión en la lista de beneficiarios de conformidad con el artículo 7, apartado 2, letra d del Reglamento 1828/2006 de la Comisión, de 8 de diciembre de 2006.

Dicha lista de beneficiarios se continúa publicando de un modo centralizado en la página Web de la Unidad Administradora del FSE (www.empleo.gob.es/uafse).



Por parte de la UAFSE, el 9 de mayo de 2012, en conmemoración del **día de Europa**, se llevó a cabo el acto de izado de la bandera europea delante de la sede de la Autoridad de Gestión del FSE, permaneciendo izada durante una semana, tal como exige el artículo 7 del Reglamento (CE) 1828/2006 de la Comisión.



Celebración del Día de Europa en la UAFSE.

Con ese motivo, además de mantener la bandera izada durante toda la semana, se llevó a cabo la difusión de ediciones conmemorativas del Fondo Social Europeo, a disposición para su consulta en las zonas comunes de la sede de la Unidad Administradora. Por otra parte, con la colocación de paneles dedicados específicamente a recordar este día, en distintas áreas del edificio, se ha celebrado la jornada que en la Cumbre de Milán de 1985, los Jefes de Estado y de Gobierno decidieron definir como conmemorativa de la Unión Europea.



Se procedió también, en la entrada del recinto, al reparto de productos publicitarios del FSE, para quienes visitaron la UAFSE durante esos días. A través de un correo electrónico masivo se recordó la celebración de esta jornada a todos los que participan en la gestión, desarrollo y aplicación del FSE en España. También se realizaron varias actuaciones de difusión (banner en prensa, calendarios, etc.). Muchos ejemplares del calendario conmemorativo del Día de Europa se distribuyeron también ese día.



Calendario 2012 distribuido en conmemoración del Día de Europa

El **evento de difusión anual** que la UAFSE organiza, en el que participan los organismos de todos los Programas Operativos españoles, se centró en unas Jornadas del Grupo Técnico de Trabajo con la Comisión Europea los días 4 y 5 de octubre en Madrid. El encuentro tuvo como objetivo el mostrar los avances en materia de Política de Cohesión para el futuro periodo así como las propuestas de modificaciones para los programas del actual periodo.

La DG de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión presentó los principales elementos del estado de situación de las negociaciones sobre las propuestas de la Comisión Europea para la Política de Cohesión en 2014-2020. Asimismo, se trató la situación de los programas operativos, analizando aquellos elementos que inciden en su ejecución, seguimiento y control por el Fondo Social Europeo en España.



Igualmente se habló de simplificación; de costes indirectos; de costes unitarios en educación; de indicadores; de evaluación y seguimiento; de ejecución de los programas operativos; de los informes anuales; de pagos y compromisos financieros y del estado de las auditorías.

En las Jornadas, que tuvieron una duración de un día y medio, participaron representantes de la Comisión Europea y de la Autoridad de Gestión, así como de todos los Organismos Intermedios y de las Intervenciones Generales.

Por último, es importante recordar que, además de las 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.

Modificaciones al Plan de Comunicación, si las hubiera

A la vista de los resultados obtenidos hasta 31-12-2012 y teniendo en cuenta que hasta ahora no se ha propuesto ninguna modificación en el Plan de Comunicación, resulta conveniente hacer una reprogramación para adaptar las previsiones a las posibilidades reales de ejecución del PO.

Debido al aumento de todos los indicadores excepto el relativo a redes, y al elevado número de visitas a la web del Organismo Intermedio, en el cuadro de indicadores relativo a los datos de ejecución acumulados desde el 1 de enero de 2007 al 12 de diciembre de 2012, se ha propuesto una reprogramación al alza de todos estos indicadores.

A continuación se presenta la propuesta de reprogramación del Plan de Comunicación del País Vasco, elaborada por el Organismo Intermedio.

Informe Global del Plan de Comunicación de País Vasco Acumulado a 31.12.2012.
PROPUESTA REPROGRAMACIÓN

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN - PLAN DE COMUNICACIÓN DEL PAIS VASCO

TIPOS DE ACTIVIDADES	INDICADORES DE REALIZACIÓN		INDICADORES DE RESULTADOS		
		Programación	Revisión	Programación	Revisión
1. ACTIVIDADES Y ACTOS PÚBLICOS	<u>(Nº) EVENTOS REALIZADOS</u>	165	340	(Nº) ASISTENTES	10.225 200.000
2. DIFUSIÓN EN MEDIOS DE COMUNICACIÓN	<u>(Nº) ACTOS DIFUSIÓN</u>	314	560		
3. PUBLICACIONES REALIZADAS	<u>(Nº) PUBLICACIONES EXTERNAS</u>	325	770	(%) PUBLICACIONES DISTRIBUIDAS/EDITADAS	90 95
				(Nº) PUNTOS DE DISTRIBUCIÓN	7
4. INFORMACIÓN A TRAVÉS PÁGINAS WEB	<u>(Nº) PÁGINAS WEB</u>	2		(Nº) PROMEDIO ANUAL VISITAS	90.000 3.000.000
5. INFORMACIÓN A TRAVÉS DE CUALQUIER TIPO DE CARTELERA	<u>(Nº) SOPORTES PUBLICITARIOS</u>	215	315		
6. INSTRUCCIONES EMITIDAS HACIA LOS PARTICIPANTES EN LOS PROGRAMAS OPERATIVOS	<u>(Nº) DOCUMENTACIÓN INTERNA DISTRIBUIDA</u>	90	180	(%) ORGANISMOS CUBIERTOS	100
7. REDES DE INFORMACIÓN Y PUBLICIDAD.	<u>(Nº) REDES</u>	2		(Nº) REUNIONES	47 60
				(Nº) ASISTENTES	52 250

ANEXO 1

CUADRO RESUMEN INFORME ANUAL 2012

(*) 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	387 personas 223 hombres y 164 mujeres	359.487 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">- Subvenciones a Servicios de Orientación para el Empleo en Centros Colaboradores de Lanbide- Orientación personal y grupal en las oficinas de Lanbide	84.214 personas: 45.944 hombres y 38.270 mujeres	6.576.000 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	70 personas: 41 hombres y 29 mujeres	135.245 euros

DIPUTACIÓN FORAL DE ALAVA

TEMA PRIORITARIO: 62

LÍNEA DE ACTUACIÓN/ TIPOLOGIA DE OPERACIONES	OBJETIVOS	DESARROLLO	DATOS DE PARTICIPANTES	DATOS FINANCIEROS (*)
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 Álava	Se llevan a cabo diversas actividades: Bolsa de trabajo, Escuela joven de iniciativas empresariales y encuentros empresariales para favorecer las relaciones comerciales y las presentaciones empresariales	441 personas, 296 hombres y 145 mujeres	8.000 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: Servicio de asesoramiento para la creación de empresas, actividades de empoderamiento femenino en el área empresarial y profesional	130 personas, todas ellas mujeres	18.800 euros
Centro de apoyo a la creación y consolidación de empresas	Fomentar la creación de empresas en el Territorio Histórico de Álava	Servicio integral de acompañamiento a nuevos proyectos empresariales	265 personas, 140 hombres y 125 mujeres	52.500 euros

TEMA PRIORITARIO: 66

LÍNEA DE ACTUACIÓN/ TIPOLOGIA DE OPERACIONES	OBJETIVOS	DESARROLLO	DATOS DE PARTICIPANTES	DATOS FINANCIEROS (*)
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	9.952 personas, 5.340 hombres y 4.612 mujeres	38.183,81 euros

TEMA PRIORITARIO: 71

LÍNEA DE ACTUACIÓN/ TIPOLOGIA DE OPERACIONES	OBJETIVOS	DESARROLLO	DATOS DE PARTICIPANTES	DATOS FINANCIEROS (*)
Vías de integración laboral de personas desfavorecidas (Proyecto Ireki Bideak)	Integración laboral e inclusión social de colectivos en situación de exclusión grave, prioritariamente del medio rural	Itinerarios de inserción dirigidos a personas desfavorecidas: acogida, orientación, formación, derivación, acompañamiento, intermediación y seguimiento	121 personas, 33 hombres y 81 mujeres	104.483,09 euros

DIPUTACIÓN FORAL BIZKAIA

TEMA PRIORITARIO: 62

LÍNEA DE ACTUACIÓN/ TIPOLOGIA DE OPERACIONES	OBJETIVOS	DESARROLLO	DATOS DE PARTICIPANTES	DATOS FINANCIEROS (*)
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	Jornadas y talleres: 1.113 mujeres y 1.774 hombres	66.943,35 €

		-Concurso y participación en proyectos empresariales - Evaluación y entrega de premios	Proyectos empresariales: 71 mujeres y 57 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 las empresas familiares	Actuaciones dirigidas a mejorar la competitividad en las empresas familiares. Abarca la formación sobre la base de la investigación y análisis de la problemática de las empresas familiares	20 hombres 24 mujeres	23.900,85 €

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 no universitario)	Dinámica de experimentación (adquisición y desarrollo de la competencia del sentido de la iniciativa) a través del uso intensivo de las TIC's en todas las etapas educativas no universitarias. Se desarrollan proyectos, basados en el trabajo en equipo y el "learning by doing", relacionados con el entorno social/territorial y acompasado a las capacidades del alumnado de cada etapa educativa (primaria, ESO y ESPO	2.937 participantes: 1.507 hombres y 1.430 mujeres	300.000,00

		-diferenciando Bachillerato y ciclos formativos)		
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.	150 mujeres	95.000,00

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"> ➤ Difusión como buena práctica de la iniciativa del Departamento de Innovación, Desarrollo Rural y Turismo de la DFG para promover la participación de las personas en las empresas. ➤ Implantación de la herramienta de auditoría de valores en 10 empresas guipuzcoanas ➤ Proyecto de investigación: bases 	30 participantes: 13 hombres y 17 mujeres	290.000,00

		<p>para una reflexión con los representantes sindicales de Gipuzkoa con objeto de facilitarles unas competencias que vienen por la vía del aprendizaje de los roles, funciones, perfiles y actividades de otros sindicatos homólogos en otros países a favor de la implantación de modelos organizacionales basados en la participación de sus trabajadoras y trabajadores</p> <p>➤ Analizar en Gipuzkoa la relación entre el nivel (o "densidad") de empleo participativo en la población residente en un área geográfica, por un lado y, por otro, indicadores de salud de esa población, así como la relación entre el trabajo participativo y factores socioeconómicos y de capital social</p>		
--	--	--	--	--

AYUNTAMIENTO DE VITORIA-GASTEIZ

TEMA PRIORITARIO: 63

LÍNEA DE ACTUACIÓN/ TIPOLOGIA DE OPERACIONES	OBJETIVOS	DESARROLLO	DATOS DE PARTICIPANTES	DATOS FINANCIEROS (*)
	Provocar reflexión y cambios en la cultura empresarial, y difundir	<u>Acciones formativas dirigidas a empresas:</u>	<u>Acciones formativas dirigidas a empresas:</u>	114.521,58 €

Actividades Formativas	<p>nuevas maneras y formas de gestión empresarial. En definitiva, apoyar a las empresas en la innovación y adaptación al cambio.</p> <p>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</p>	<p>.- 4 Monográficos sobre creación y gestión empresarial</p> <p><u>Acciones formativas de apoyo a la creación de empresas</u></p> <p>.- 1 Seminario de TICs y creación de empresas</p> <p>.- 9 Talleres para emprendedores</p> <p><u>Formación on-line</u>: modalidades de autoformación y e-learning</p>	<p>48 personas (24 mujeres y 24 hombres)</p> <p><u>Acciones formativas de apoyo a la creación de empresas</u></p> <p>143 participantes, 77 mujeres y 66 hombres</p> <p><u>Formación on-line</u></p> <p>1030 participantes, 572 mujeres y 458 hombres</p>	
Becas	<p>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.</p>	<p>Se han becado 25 proyectos empresariales, de los que se han beneficiado 33 personas</p>	<p>Se han concedido 33 becas (16 mujeres y 17 hombres) para el desarrollo de 25 proyectos empresariales.</p>	30.885,58 €
Servicios de orientación, información y asesoramiento	<p>Proporcionar apoyo técnico de gestión y administrativo a las empresas alojadas en el Centro Municipal de Empresas de Jándiz</p>	<p>A lo largo de este año 2012, 4 nuevas empresas se han instalado en el centro, ocupando concretamente 3 oficinas y 1 pabellón</p>	<p>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).</p>	43.174,28 €
	<ul style="list-style-type: none"> • Impulsar la economía verde de la ciudad con el desarrollo de la 	<p><u>Pacto Verde</u></p> <p>18 convenios con asociaciones</p>	<p><u>Pacto Verde</u></p> <p>- 18 asociaciones empresariales</p>	

<p>Campañas de difusión y sensibilización</p>	<p>Iniciativa Pacto Verde dirigida a que la empresa incorpore criterios y prácticas de gestión medioambiental que a su vez redundan en crecimiento, rentabilidad y negocio.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Difundir y sensibilizar a empresas de Vitoria- Gasteiz de la iniciativa Pacto Verde de la importancia de la implantación de mejoras medioambientales en su gestión y proceso de producción como elementos de mejora competitiva. • Difundir la importancia de la actividad comercial promocionando locales comerciales vacíos de cara a la instalación de nuevas actividades empresaria-les del sector comercio y servicios. • Difundir y estimular el consumo local al objeto de generar impacto económico en el tejido de las micropymes de la ciudad. • Acercar al sector comercial y hostelero desarrollos tecnológicos que faciliten la incorporación de la innovación. 	<p>profesionales y empresariales 703 empresas adheridas 24 buenas prácticas identificadas. 48 empresas proveedoras de servicios y productos verdes. Jornada Greenn Networking entre las empresas adheridas. 5 Newsletters Pagina web pacto Verde 8 microespacios radiofónicos 1video promocional sobre Pacto Verde</p> <p>Sistema fidelización NFC para el pequeño comercio:</p> <p>Proyecto piloto de modernización tecnológica y estímulo al consumo en el sector de la hostelería</p> <p>Muralia; 15 locales vacíos promocionados como espacios para actividad económica.</p> <p>Video promocional sobre consumo y servicios locales.</p> <p>Campaña de sensibilización de la importancia de las relaciones interpersonales en la viabilidad de un proyecto empresarial</p>	<p>y profesionales - 703 empresas adheridas a Pacto Verde</p> <p><u>Mobil Shopping NFC</u> - Participación de 10 establecimientos.</p>	<p>272.789,92 €</p>
---	---	--	--	---------------------

Jornadas y Seminarios	Construir espacios de encuentro dirigidos a personas con iniciativa emprendedora, empresas, comercio y negocios.	.- <i>Jornada de mujeres emprendedoras</i>	16 mujeres	1.147,76 €
Estudios e investigaciones	Acercar al sector comercial y hostelero desarrollos tecnológicos que faciliten la incorporación de la innovación	Proyecto piloto basado en la tecnología NFC a aplicar al sector comercio-hostelería		27.600,01 €

LAN EKINTZA BILBAO

TEMA PRIORITARIO: 62

LÍNEA DE ACTUACIÓN/ TIPOLOGIA DE OPERACIONES	OBJETIVOS	DESARROLLO	DATOS DE PARTICIPANTES	DATOS FINANCIEROS (*)
Acciones formativas	Sensibilización y formación para el desarrollo y mejora asociacional	Acciones formativas para la capacitación de directivos de asociaciones de comerciantes	23 participantes, 8 hombres y 15 mujeres	19.174,78 €
Acciones formativas	Profesionalización del sector comercial a través del desarrollo competencial	Acciones formativas dirigidas a comercios.	58 participantes, 17 hombres y 41 mujeres	20.030,47 €
Acciones formativas	Innovación del sector comercial a través de acciones formativas innovadoras	Aplicación de métodos innovadores en comercios. Procesos de aprendizaje y adquisición de habilidades. Generación de ideas	25 participantes, 9 hombres y 16 mujeres	32.756,73 €
Ayudas al autoempleo	Ayudas al autoempleo y a la economía social, con especial	Ayudas a promotores/as de proyectos de creación de empresas.	19 proyectos	12.798,75 €

			atención a mujeres, jóvenes, personas con dificultades y otras personas con dificultades, incluidas las becas de inicio de actividad no reintegrable			
Centros de Asesoramiento	Información y		Información y orientación para la consolidación de empresas.	Información y orientación a pymes	87 empresas	39.072,95 €
Centros de Asesoramiento	Información y		Información y orientación para la creación de nuevas empresas.	Información y orientación a promotores/as de proyectos de creación de empresas.	998 participantes, 572 hombres y 426 mujeres	58.241,91 €
Centros de Asesoramiento.	Información y		Asesoramiento para la consolidación de empresas.	Asesoramiento a Pymes.	87 empresas	143.908,11 €
Centros de Asesoramiento.	Información y		Asesoramiento para la creación de nuevas empresas.	Asesoramiento a promotores/as de proyectos de creación de empresas.	113 proyectos	106.881,15 €
Centros de Asesoramiento.	Información y		Sensibilización del sector comercial, identificando e impulsando proyectos innovadores CIB.	Espacio de encuentro entre comerciantes para la introducción de innovaciones.	58 comercios	96.363,22 €
Centros de Asesoramiento.	Información y		Campañas de dinamización y difusión del comercio. Arteshop.	Intervenciones artísticas de estudiantes de Bellas Artes en espacios comerciales.	45 participantes, 13 hombres y 32 mujeres	50.481,18 €
Centros de Asesoramiento	Información y		Desarrollo de habilidades emprendedoras, en jóvenes, para que faciliten en el futuro la creación de su propia empresa.	Programa Aprender a Emprender-eXplot, dirigido a estudiantes de 3º y 4º de ESO, así como de Bachillerato.	146 hombres 201 mujeres	26.046,10 €
Estudios e investigaciones			Estudios, investigaciones o evaluaciones. Análisis de microzonas emprendedores. Análisis de la estructura urbano-comercial de Bilbao.	Estudio de dos microzonas de Bilbao.	2 estudios	13.934,91 €
Gestión y coordinación						208.629,05 €

TEMA PRIORITARIO: 63

LÍNEA DE ACTUACIÓN/ TIPOLOGIA DE OPERACIONES	OBJETIVOS	DESARROLLO	DATOS DE PARTICIPANTES	DATOS FINANCIEROS (*)
Becas	Becas Eiken. Acción innovadora que persigue poner en contacto talento no profesional de jóvenes creadores/as con empresas del sector audiovisual vasco	Prácticas realizadas en empresas del sector audiovisual	2 hombres	4.000,00
Ayudas a empresas	Ayudas a la consolidación empresarial	Ayudas para fomentar la innovación empresarial y la implantación de mejoras tecnológicas en las empresas	27 empresas	151.276,13

FOMENTO DE SAN SEBASTIÁN, S.A.

TEMA PRIORITARIO: 71

LÍNEA DE ACTUACIÓN/ TIPOLOGIA DE OPERACIONES	OBJETIVOS	DESARROLLO	DATOS DE PARTICIPANTES	DATOS FINANCIEROS (*)
Acciones Formativas	Generar oportunidades de empleo	Acciones de Coaching para la adquisición y desarrollo de habilidades socioprofesionales y destrezas para la búsqueda y acceso al empleo	1807 personas, 938 hombres, 869 mujeres	60.204,64 €
Itinerarios integrados de inserción	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.	Servicios de identificación y gestión de oportunidades de empleo y celebración de tres eventos de encuentros de empleo, entre empresas y personas desempleadas	761 personas, 314 hombres y 447 mujeres	113.982,03 €
Itinerarios integrados de	Incidir a través de actuaciones directas (sobre	Servicios de identificación y gestión de	486 personas, 334	36.908,09 €

inserción	las personas) e indirectas (sobre el entorno socioeconómico) en la empleabilidad de los colectivos en riesgo de exclusión.	oportunidades de empleo en el Polígono 27	hombres y 152 mujeres	
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 la creación de empresas en el término municipal de Donostia-San Sebastián	63 empresas	155.500 €

TEMA PRIORITARIO: 66

LÍNEA DE ACTUACIÓN/ TIPOLOGIA DE OPERACIONES	OBJETIVOS	DESARROLLO	DATOS DE PARTICIPANTES	DATOS FINANCIEROS (*)
Acciones Formativas	Generar de oportunidades de empleo y formación, 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,...)	Acciones Formativas de Coaching en Habilidades Sociolaborales y de Comunicación para el Empleo para el desarrollo de proyectos específicos de empleo	3372 personas (1767 hombres y 1605 mujeres)	69.190,05 €
Acciones Formativas	Generar de oportunidades de empleo y formación, 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,...)	Acciones formativas en el sector de Soluciones de Apoyo - Sector Audiovisual - Sector Energías Renovables-Eficiencia energética	174 personas (100 hombres y 74 mujeres)	59.503,07 €
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.	245 empresas	367.256 €
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 la creación de empresas en el término municipal de Donostia-San Sebastián	145 empresas	356.375 €

Estudios, Investigaciones o Evaluaciones	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.	Actualización del sistema de indicadores socioeconómicos		18.894,38€
Actividades de Gestión, Seguimiento o Control		Coordinación, Gestión y Control		54.715,61 €

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 activa y sistemática del tejido empresarial, programa de prácticas que ha impulsado nuevas experiencias hacia el empleo, coordinación ForoEca	54 personas:36 hombres, 18 mujeres	128.192,22 €
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, accesibilidad, ergonomía, medidas de adaptación individualizada de puestos de trabajo para las personas, desarrollo de programas formativos para la capacitación, Planes de Desarrollo Personalizado para la mejora en la	1.412 personas: 904 hombres, 508 mujeres	672.201,54 €

		inserción de las personas		
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: : puesta en marcha proyecto Langintza, arranque proyecto COMADAP de investigación y desarrollo en ergonomía, Incorporación de nuevas e innovadoras tecnologías en las líneas productivas a través del proyecto Superlínea, aplicaciones para iPad para facilitar el desarrollo de tareas, Proyecto Surface, etc.	223 personas: 139 hombres, 84 mujeres	185.816,83 €
Gestión y coordinación		Gestión y coordinación del proyecto CIR – Centro Integral de Recursos:		170.148,75 €

EMAUS BILBAO S. COOP

TEMA PRIORITARIO: 71

LÍNEA DE ACTUACIÓN/ TIPOLOGIA DE OPERACIONES	OBJETIVOS	DESARROLLO	DATOS DE PARTICIPANTES	DATOS FINANCIEROS (*)
Itinerarios de inserción	<ol style="list-style-type: none"> 1. Que las personas en situación de exclusión encuentren un espacio prelaboral acorde a sus necesidades. 2. Que los/as usuarios/as adquieran las habilidades 	Se ha trabajado por medio de 4 talleres, Bilbao, Getxo, Zamudio y Vitoria-Gasteiz. En ellos se realizan actividades de restauración, reparación y mantenimiento de bicicletas y agricultura ecológica como base para el trabajo en la adquisición de	<p>122 hombres 44 mujeres</p> <p>Personas derivadas de servicios sociales y de empleo, además de otros recursos sociales.</p>	158.351,08 €

	<p>sociales y recursos propios que faciliten el acceso y mantenimiento de un empleo.</p> <p>3. Que los/as usuarios/as encuentren un espacio de convivencia y relaciones interpersonales</p> <p>4. Que los/as usuarios/as participen activamente en las acciones marcadas en su itinerario de inserción.</p>	<p>habilidades y competencias básicas, además de formación propia de la actividad y talleres de adquisición de habilidades sociales y otros.</p> <p>Por otro lado, se ha trabajado el acompañamiento a la inserción con personas incorporadas en las propias Empresas de Inserción con la que se ha trabajado directamente desde el puesto de trabajo la adquisición de las competencias técnico-profesionales propias del puesto.</p>		
Coordinación	<ul style="list-style-type: none"> • Que el 100% de las personas adscritas al proyecto conozcan la situación del mismo de manera constante pudiendo plantear acciones correctoras y de mejora. • Presentación del proyecto y procedimiento de derivación entre 5 y 10 recursos. • Búsqueda de agentes y sinergias con los que poder implantar iniciativas o espacios de inserción. 	<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 y técnico de la entidad: 11 personas</p> <p>Por otro, las entidades con las que se han mantenido coordinaciones: 12 entidades públicas y/o privadas, 1 organismo colaborador y 4 redes o grupos de trabajo</p>	51.925,60 €

GARAPEN

TEMA PRIORITARIO: 63

LÍNEA DE ACTUACIÓN/ TIPOLOGIA DE OPERACIONES	OBJETIVOS	DESARROLLO	DATOS DE PARTICIPANTES	DATOS FINANCIEROS (*)
Acciones Formativas Plan de Mejora / programa Gestiona	Difusión de la cultura innovadora entre las empresas a través de concursos de Ideas Innovadoras, talleres de innovación,...a objeto de mejorar la gestión de la empresa a través de la innovación Organización de acciones teóricas combinadas con talleres de demostración de buenas prácticas de experiencias exitosas llevadas a cabo por PYMES	Acciones formativas: Curso de Nuevas tecnologías para la empresa y otros destinados a la mejora de la gestión o producción, Gestión de TPV para hostelería, Gestión fiscal de autónomos, gestión por procesos, innovación en mercado, 5S.	898 empresas	91.958,21 €
Servicios o centros de información, orientación y asesoramiento Plan de sensibilización / programa Comunica	Apoyo y asesoramiento para la 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 y la innovación	Asesoramiento en procesos de innovación, elaboración de diagnósticos y planes de mejora, etc.	565 empresas	383.774,23€
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 de trabajo,	Boletines electrónicos. Infoalertas de ayudas. Cuñas de radio, periódico Innobak, etc	15.114 empresas	128.211,81€

	convirtiéndoles en protagonistas del desarrollo de nuevos valores y formas de organización en la empresa			
Jornadas y seminarios Plan de acompañamiento /programa Participa	Acciones de dinamización y fomento del asociacionismo en sectorial y zonal (polígonos industriales). Consolidación de una red de agentes comarcales orientado al intercambio y bechmarking de buenas prácticas así como a trabajar la calidad e innovación del servicio	Jornadas temáticas de colaboración.	134 personas	210.674,17 €
Estudios, investigaciones o evaluaciones Plan de acompañamiento /programa Acompaña Plan de acompañamiento / programa Documenta	Anticiparse y detectar necesidades del entorno identificando y desarrollando las estrategias y modelos competitivos que mejor se adecuen a las empresas y a las personas desde una dimensión territorial, sectorial y multisectorial e informándoles de aquellos aspectos claves. Elaboración de estudios relativos a: Sectores estratégicos, sectores con potencial, etc.	Visitas a empresas para conocer sus necesidades, para actualización de guías, mapas, etc. Informes y estudios derivados de las visitas realizadas, así como otros de carácter sectorial o temático (estudio sectorial en el ámbito del comercio, hostelería y servicios, Estudio de tecnologías de la comarca, etc) Guía de recomendaciones en materia de igualdad para las empresas.	2.670 empresas 12 informes	321.110,71€
Actividades de gestión, seguimiento o control		Gestión del proyecto, realización del seguimiento del proyecto global, informar a las agencias sobre las dudas planteadas, revisar las justificaciones económicas presentadas, interlocución		175.069,39 €

		entre el GV y las agencias participantes.	
--	--	---	--

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"> • Creación de una nueva línea de negocio, Azoka, dentro de la EEII Iturritek. • Gestión de una nueva unidad de negocio. "Cafetería de la Escuela Universitaria de Ingeniería del Campus Bizkaia UPV-EHU" • Desarrollo de una línea de talleres de cocina para particulares y ámbito de educación. • Desarrollo y creación de nueva línea construcción de viviendas entramado ligero. Zurtek. • Convenio colaboración Zurtek-UPV/EHU para el desarrollo de un producto útil en casos de emergencia humanitaria. • Prospección en el ámbito de empleo verde, medio ambiente y sostenibilidad. • Análisis de mercado para la 	<ul style="list-style-type: none"> • Creación de 4 nuevas líneas de negocio / producto. • Convenio de colaboración con el objetivo de crear una nueva línea de negocio de cara al 2013. • 10 estudios de viabilidad. 	63.441,17 €

		<p>constitución de una EEII Biomasa. BASURBIL:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Análisis de mercado para la constitución de una EEII para el almacenaje, mantenimiento y gestión bicicletas en Gasteiz. ZIKLOGUNE. • Análisis estudio de mercado para la puesta en marcha de una EEII en el ámbito del Turismo Activo en Andoain. • Estudio proceso EEII en Valle de Leizaran. • Análisis de viabilidad para la distribución de bicicletas eléctricas. • Estudio de viabilidad de empresa de catering con otras entidades, se decide no seguir adelante. • Estudio de viabilidad de mecanizados, se decide no salir adelante. • Estudio de viabilidad empresa madera, continua. • Estudio de viabilidad de servicio a la dependencia, se decide participar en un 9%. 		
<p>Itinerarios integrados de inserción:</p> <p>Activación empoderamiento</p>	<p>y</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>Se han realizado 22 acciones que han supuesto 1135 horas, relacionadas con:</p> <p>Escuela de mujeres en Vitoria, Agurain, Laudio, Bilbao, Durango, Zarautz, Andoain, Irún.</p>	<p>Empoderamiento: 22 acciones /1135horas</p> <p>313 participantes 297 Mujeres 16 hombres</p>	<p>94.073,22 €</p>

	Sensibilizar a las personas que participan en los proyectos que llevamos a cabo en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.	Hemos realizado acciones de lectura creativa, alfabetización, risoterapia, etc... Estas acciones se combinan con salidas al exterior con el objetivo de conocer el entorno.	Sensibilización: 150h 353 participantes 142 mujeres 211 hombres	
Itinerarios integrados de inserción: Emprendizaje	Promocionar la cultura empresarial, con especial hincapié en el modelo de economía alternativa y solidaria. Crear un espacio de intercambio entre las personas que participan en la actividad.	Las personas adquieren competencias que les permitan poner en marcha su propia línea de negocio, el descubrimiento de capacidades personales y grupales para emprender.	5 acciones 184 horas 31 mujeres 4 hombres	19.949,02 €
Itinerarios integrados de inserción: TICs	Qué las personas adquieran competencias básicas en tecnología (disminuir la brecha digital en las personas en situación de exclusión). Que las personas puedan hacer uso de las tecnologías en su vida cotidiana. Que las personas adquieran competencias específicas de aplicaciones a utilizar en algunos sectores profesionales.	*Informática básica open office: hojas de cálculo, bases de datos, etc... *Elaboración de blog, páginas web. *Aplicaciones informáticas especializadas.	45 acciones / 978 horas 192 participantes 242 mujeres 50 hombres	23.102,55 €

<p>Itinerarios integrados de inserción: Mentorización individual y grupal</p>	<p>Qué las personas accedan y mantengan el puesto de trabajo. Facilitar a las personas y empresa un proceso de adaptación al puesto de trabajo.</p>	<p>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. Las horas invertidas en este servicio han sido 2.552.</p>	<p>345 participantes 213 mujeres 132 hombres</p>	<p>112.322,70 €</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.... Facilitar el acceso a otros oficios que los tradicionalmente femeninos y de mejor calidad. Revalorizar los oficios que tradicionalmente han sido femeninos.</p>	<p>Se han realizado 4 acciones que han acumulado 365 horas de formación. *Mujeres en oficios diversos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pintura • Hostelería • Ciclo de charlas en diversificación profesional. 	<p>44 participantes 43 mujeres 1 hombre</p>	<p>32.605,51 €</p>
<p>Itinerarios integrados de inserción: Adquisición de competencias clave</p>	<p>Adquisición de competencias personales, sociales y laborales en los sectores del metal, hostelería, alimentación, madera y climatización.</p>	<p>Se han realizado un total de 18 acciones que han acumulado 5754 horas formativas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Carnet Instalador de Fontanería • Carnet Instalador de Gas • Cortinaje y complementos de decoración • Ensamblaje de materiales textiles 	<p>Adquisición de competencias: 304 participantes 281 hombres 23 mujeres</p>	<p>319.150,16 €</p>

	<p>Qué las personas adquieran competencias en experiencias reales en el Centro de Trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fabricación de instalaciones de tubería industrial y operaciones auxiliares • Fabricas de albañilería • Formación en competencias básicas • Instalación de Fontanería II • Operaciones de carpintería aplicadas a la empresa • Operaciones de mecanizado de madera • Operaciones de mecanizado de madera y derivados • Operaciones de técnicas culinarias I • Operaciones de técnicas culinarias II • Operaciones de técnicas culinarias III • Soldadura con arco eléctrico con electrodos revestidos y preparación de materiales • Soldadura y montaje de elementos estructurales de construcciones y carpintería • Soldadura y montaje de elementos estructurales de construcciones y carpintería metálica • Trazado corte y operaciones auxiliares de montaje de chapas y perfiles <p>Formación en el centro de Trabajo: 360 horas / persona</p>	<p>Formación en centro de trabajo:</p> <p>69 participantes</p> <p>65 hombres</p> <p>4 mujeres</p>	
--	---	--	---	--

<p>Itinerarios integrados de inserción: Banco del Tiempo</p>	<p>Qué las personas generen una red social que les proporcione espacios individuales y comunitarios, a través del intercambio de servicios.</p> <p>Fomentar valores como la solidaridad, ayuda colectiva, consumo responsable, etc....</p> <p>Qué las personas revaloricen y visibilicen sus capacidades ocultas</p>	<p>Sistema de trueque o intercambio por el cual los usuarios pueden ofrecer o demandar servicios sin que intervenga el dinero. Los 102 intercambios han supuesto 181 horas.</p> <p>Participación proceso moneda social giTa</p>	<p>Mantenimiento de 2 Bancos del Tiempo</p> <p>98 participantes</p> <p>68 mujeres</p> <p>30 hombres</p>	<p>14.679,03 €</p>
<p>Campañas de difusión y sensibilización: Empresas de inserción</p>	<p>Dinamizar la cartera de productos y servicios de las empresas de inserción</p>	<p>Fortalecer las empresas de inserción de las entidades promotoras del proyecto, mediante la comercialización y la activación de sus servicios y productos, y la creación de alianzas entre ellas.</p> <p>En la administración pública, a través de la difusión y sensibilización sobre la inclusión de las cláusulas sociales y la creación de mercados sociales de empleo en la contratación pública</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso de 2 proveedores en relación con la compra recíproca de servicios, así como de publicar a las empresas de inserción a sus clientes. • Participación 6 ferias relacionadas con el sector de las empresas de inserción; Expomodas, FITUR, Matimec, Construlan, FICOBA; etc. • Mantenimiento del proceso de sensibilización con los Ayuntamientos donde operan las empresas. Mailing al todos los Ayuntamiento de la CAPV en clave de RSE. • Participación en la elaboración de 12 Planes Comarcales: 	<p>86.205,24 €</p>

<p>Campañas de difusión y sensibilización: Relación empresas</p>	<p>Fomentar e impulsar la relación y colaboración de las EEII con la Empresa ordinaria</p>	<p>Creación de una dinámica de coordinación con agentes empresariales, por sectores de actividad y ámbito territorial, para ahondar en la responsabilidad social corporativa, definir puestos y perfiles profesionales necesarios en el mercado laboral, y formar a personas en nuevas destrezas que garanticen su estabilidad y su promoción laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Distribución del díptico de RSE a un mínimo de 400 empresas. • Puesta en marcha de 4 proyectos de formación y empleo dentro de los Planes Comarcales 	<p>37.403,34 €</p>
<p>Campañas de difusión y sensibilización: Relación agentes</p>	<p>Fomentar la colaboración multiagente de un territorio</p>	<p>Se crea una red Sendotu para trabajar conjuntamente la incorporación social y laboral de las mujeres. En ella están participando diferentes agentes públicos y privados.</p> <p>Participación y creación de espacios que tengan como objetivo la mejora de la situación de la mujer y el trabajo conjunto entre entidades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mantenimiento de la Red Sendotu conformada por 17 entidades publico – privadas. • Formación de los integrantes de la red en “Claves y estrategias para la igualdad desde una mirada feminista” • Se participa en 2 Consejos de la Mujer municipales. • Organización de 2 world cafés entre entidades públicas privadas 	<p>34.767,53 €</p>
<p>Estudios investigación y Evaluaciones</p>	<p>Generar materiales / herramientas profesionales que faciliten los procesos de intervención.</p> <p>Establecer contactos y relaciones con otras experiencias.</p> <p>Sistematizar la gestión del conocimiento que el proyecto genera,</p>	<p>Cuadernos de trabajo dirigidos a los y las profesionales del ámbito de la intervención social. Este material se completa con sesiones formativas “ad doc” y como en este caso con un soporte publicitario.</p> <p>El laboratorio da respuesta a necesidades planteadas por las</p>	<p>Elaboración de 3 cuadernos de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sistematización de la experiencia de empoderamiento y sensibilización • Acercándonos a la 	<p>31.842,15 €</p>

	Implementar aprendizajes	entidades que forman parte del proyecto. Como es el caso de las empresas de inserción.	<p>evaluación cualitativa</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo comunitario: aproximaciones <p>Participación en la elaboración de la prospección sobre "empleo verde, medio ambiente y sostenibilidad"</p> <p>Mantenimiento de la base documental: 400 documentos / 21 categorías.</p> <p>Mantenimiento página web.</p>	
Jornadas o Seminario	<p>Trasladar al exterior las experiencias de Sendotu.</p> <p>Participar en otros foros; ponencias, comunicaciones</p> <p>Diseñar e impartir acciones formativas en el ámbito de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</p>	<p>Se realiza un encuentro dentro de la iniciativa del Foro de Emakunde 2012 titulada "una mujer-una vida-una empresa"</p> <p>Presencia en jornadas cuya temática este relacionada con el ámbito de la exclusión, mujer, etc...</p> <p>Formación al equipo de profesionales en claves de Responsabilidad Social Empresarial.</p>	<p>Participación de 20 mujeres</p> <p>Participación de Sendotu como ponentes en la Jornada organizada por Gizatea "Intercooperación: colaborar para mejora la venta la compra y la eficacia"</p> <p>32 participantes 22 mujeres 10 hombres</p>	5.700,87 €
Gestión y administración				122.881,68 €