

Elkar-EKIN LANEAN

ESTRATEGIA PARA LA EMPLEABILIDAD
Y ACTIVACIÓN INCLUSIVA

Gipuzkoako
Foru Aldundia
Diputación Foral
de Gipuzkoa



ETORKIZUNA
ERAIKIZ

0. ÍNDICE

1.	Introducción	04
2.	Metodología	09
3.	Marco normativo	10
4.	Contexto de la iniciativa	14
5.	Análisis de la situación	20
6.	El futuro del trabajo	24
7.	Principios sobre los que se construye la estrategia	28
8.	Misión y ámbitos de actuación	29
9.	Segmentos de la población a los que se dirige la estrategia	30
10.	Indicadores estadísticos de referencia	34
11.	Líneas de actuación	35
12.	Modelo de gobernanza	39

1. INTRODUCCIÓN

Este documento es una propuesta de la Diputación Foral de Gipuzkoa para el desarrollo de una **estrategia para la empleabilidad y activación inclusiva en el territorio para el periodo 2018-2022**. A través del mismo se pretende impulsar el desarrollo de una estrategia integrada de reactivación y competitividad económica, empleo de calidad y políticas sociales para mejorar la cohesión social de las personas y, en especial, de los siguientes colectivos:

- **Personas en situación o en riesgo de exclusión.**
- **Personas en situación de desempleo con un grado de empleabilidad medio-bajo.**
- **Personas con empleo en situación de precariedad laboral.**

La estrategia Elkar-EKIN LANEAN para la Empleabilidad y Activación Inclusiva 2018-2022 refuerza la apuesta del Territorio plasmada en la iniciativa Etorkizuna Eraikiz. Partiendo de la Visión de Gipuzkoa, plasmada en el **Plan Estratégico de Gestión 2015-2019** de DFG: "Gipuzkoa, Territorio competitivo, inteligente, equilibrado y creativo, que garantiza la generación sostenible de riqueza, el bienestar de las personas, la convivencia ciudadana y la igualdad lingüística y de género,

convirtiéndose en el Territorio de Europa con menor dispersión de desigualdades sociales", se establece el objetivo del programa Etorkizuna Eraikiz: **"Ser uno de los territorios de Europa con menor desigualdad social, económica, de género y lingüística."**

Desde la **Unión Europea** se considera que son necesarias soluciones y planteamientos innovadores de inclusión activa que combinen el apoyo adecuado a los ingresos con el acceso a servicios de calidad y mercados laborales integradores, al tiempo que garanticen la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, y, de este modo, luchar contra la pobreza y la exclusión social de manera eficaz.

Como referencia, en la **Estrategia Europa 2020** se marca como objetivo que haya 20 millones de personas menos en situación o riesgo de pobreza o exclusión social y alcanzar una tasa de empleo total de las personas de entre 20 y 64 años de, al menos, el 75%.

El **Pilar Europeo de Derechos Sociales** expresa los principios y derechos esenciales para el buen y justo funcionamiento de los mercados laborales y de los sistemas de bienestar de la Europa del siglo XXI:

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE ACCESO AL MERCADO DE TRABAJO	CONDICIONES DE TRABAJO JUSTAS	PROTECCIÓN E INCLUSIÓN SOCIAL
<ul style="list-style-type: none"> • Educación, formación y aprendizaje permanente. • Igualdad de género. • Igualdad de oportunidades. • Apoyo activo para el empleo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Empleo seguro y adaptable. • Salarios. • Información sobre las condiciones de trabajo y la protección en caso de despido. • Diálogo social y participación de los trabajadores. • Equilibrio entre vida profesional y vida privada. • Entorno de trabajo saludable, seguro y adaptado, y protección de datos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Asistencia y apoyo a los niños y niñas. • Protección social. • Prestaciones por desempleo. • Renta mínima. • Pensiones y prestaciones de vejez. • Sanidad. • Inclusión de las personas con discapacidad. • Cuidados de larga duración. • Vivienda y asistencia para las personas sin hogar. • Acceso a los servicios esenciales.

A continuación se resumen las principales **medidas contra la pobreza** adoptadas por países de la UE:

MEDIDAS CONTRA LA POBREZA ADOPTADAS EN LOS PAÍSES DE LA UE (PRINCIPALES ÁREAS DE ACTUACIÓN)	
Reducción de la pobreza y fomento al acceso de las personas al mercado laboral	Prestaciones de asistencia social y sistemas de garantía de ingresos mínimos
	Apoyo a las políticas de acceso al empleo y a las políticas activas de empleo
	Medidas específicas dirigidas a los grupos en mayor riesgo de pobreza
Inversión en la infancia	Prevención de la pobreza infantil
	Fomento del empleo en familias con niños y niñas dependientes
	Habilitar el acceso a guarderías
Lucha contra la discriminación	
Lucha contra la falta de vivienda (exclusión vivienda)	

Esta estrategia incide, de forma directa, en el desarrollo y cumplimiento del segundo y tercer objetivo del **Plan de Inclusión Social Gipuzkoa 2016-2020 Elkar-EKIN**:

- Mejorar la atención a las personas en situación de exclusión social.**
- Generar oportunidades de empleabilidad para personas en situación de vulnerabilidad social.**
 - Refuerzo a los programas de apoyo a la inclusión socio-laboral. Acciones positivas en formación y fomento de la empleabilidad
 - Promoción y apoyo a la creación de Empresas y Cooperativas de Inserción Social y de economía social y solidaria centradas en aquellos ámbitos en los que surgen nuevas oportunidades de empleo para las personas menos cualificadas en riesgo de exclusión.

- Promocionar e impulsar proyectos de cohesión y activación inclusiva.**
 - Impulso a proyectos para desarrollar en colaboración con las entidades la gestión de los procesos de inclusión social.
 - Diseño y aprobación de ayudas económicas dirigidas a reforzar los procesos individuales de inclusión social siempre en el marco del Plan de Atención Personalizada.
- Reforzar la coordinación con otros sistemas de protección social.**
- Comunicar y sensibilizar a la ciudadanía sobre la inclusión social en Gipuzkoa.**

Elkar-EKIN LANEAN se integra en el marco de la **Estrategia Vasca de Empleo 2020**, que identifica 6 retos a abordar para mejorar el empleo en Euskadi:

ESTRATEGIA VASCA DE EMPLEO 2020	1. ACTIVACIÓN	2. CUALIFICACIÓN Y COMPETENCIAS	3. GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES
Plan Estratégico Empleo 2017-2020	✓	✓	✓
Estrategia Elkar-EKIN LANEAN 2022	✓	✓	✓
Plan Vasco de Inclusión Activa 2017-2021	✓		✓

ESTRATEGIA VASCA DE EMPLEO 2020	4. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	5. EMPLEO DE CALIDAD	6. SISTEMA VASCO DE EMPLEO EFICAZ Y EFICIENTE
Plan Estratégico Empleo 2017-2020	✓	✓	✓
Estrategia Elkar-EKIN LANEAN 2022	✓	✓	✓
Plan Vasco de Inclusión Activa 2017-2021	✓	✓	

Aunque se trate de ámbitos de estudio académico consolidados, las dinámicas de empleabilidad y activación inclusiva son muy variadas y complejas, y la traslación de medidas de probado éxito de un contexto específico a otro no suele ser sencilla ni directa.

De forma similar a como se ha hecho con la estrategia **AdinBerri**, para el logro de los objetivos planteados en Elkar-EKIN LANEAN se considera necesario el abordaje transversal y el establecimiento de redes colaborativas,

con la participación de los diferentes departamentos de la Diputación Foral de Gipuzkoa, así como de las diversas entidades públicas y privadas que tendrán un papel determinante en dicho desarrollo.



2. METODOLOGÍA

La estrategia **Elkar-EKIN LANEAN** se ha desarrollado siguiendo una metodología participativa, que ha contado con las aportaciones de numerosos agentes que tienen intereses en esta materia, a lo largo de dos fases:

ESTRATEGIA ELKAR-EKIN LANEAN 1.0:

- Lanzamiento por parte del Departamento de Políticas Sociales de la Diputación Foral de Gipuzkoa.
- Apoyo técnico de Prospektiker (oportunidades de empleo en servicios sociales), ASLE-Cámara (en industria, hostelería, empleo blanco, empleo verde y emprendimiento) y FTSI (en nuevas empresas de inserción).
- Contraste y aportaciones de Lanbide: Juan Ibarretxe, José Luis Mayoz y Javier Ramos.
- Contraste y aportaciones de personas expertas: Pedro Ustarroz, Fernando Consuegra, Joseba Zalakain y José Miguel Zaldo.
- Contraste y aportaciones del Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco: Beatriz Artolazabal, Amaia Arteaga y Marcos Muro.
- Contraste y aportaciones del Departamento de Promoción Económica, Medio Rural y Equilibrio Territorial de la Diputación Foral de Gipuzkoa.
- Contraste y aportaciones del Gabinete del Diputado General de la Diputación Foral de Gipuzkoa.

ESTRATEGIA ELKAR-EKIN LANEAN 2.0:

- Contraste y aportaciones de entidades prestadoras de servicios: Cáritas, Cruz Roja, Emaús Fundación Social, FSG, FTSI, Gizatea, Gureak, Gureak Inklusio Fundazioa, Katea Legacia, Kutxa Zeharo, Peñascal, Sartu Erroak, Sartu Zabaltzen, Sarea y Sutargi.
- Contraste y aportaciones de agencias de desarrollo comarcal: Beterrri-Buruntza Udalak, Bidasoa Activa, Debagoiena, Debegesa, Goieki, Iraurgi Berritzen, Oarsoaldea, Tolosaldea Garatzen, Uggasa y Urola Kostako Udal Elkartea.
- Contraste y aportaciones de agentes de formación: EHU/ UPV, Ikaslan, Mondragon Unibertsitatea, Universidad de Deusto, Tknika y Universidad de Navarra.
- Contraste y aportaciones de agentes empresariales: Adegí y Corporación Mondragon.
- Contraste y aportaciones del Consejo Asesor de Inclusión.
- Contraste y aportaciones de las Direcciones y Jefaturas de Servicio de los Departamentos de la Diputación Foral de Gipuzkoa.

3. MARCO NORMATIVO

REAL DECRETO LEY 3/2011, DE 18 DE FEBRERO, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD Y LA REFORMA DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO.

Dicho decreto, en el apartado 2 del artículo 19, establece lo siguiente: "Cuando ello sea necesario, los servicios públicos de empleo valorarán la necesidad de coordinación con los Servicios Sociales de Base para dar una mejor atención a estas personas."

Basándose en este punto, el Departamento de Políticas Sociales de la Diputación Foral de Gipuzkoa desarrolla los programas de inserción socio-laboral, con el objetivo de cubrir un campo no abordado de las situaciones de exclusión social.

LEY 18/2008 DE GARANTÍA DE INGRESOS Y PARA LA INCLUSIÓN SOCIAL.

Esta ley establece un nuevo modelo de doble garantía (derecho a las prestaciones y derecho a la inclusión socio laboral) y de activación en el ámbito del empleo y la inclusión.

Igualmente, establece que, desde las nuevas políticas activas de empleo, se debería dar prioridad a los colectivos que presentan mayores dificultades de acceso al mercado laboral, tales como:

- Jóvenes, con especial atención a aquellos con déficit de formación.
- Mayores de 45 años.
- Personas con discapacidad y personas en paro de larga duración.
- Mujeres.
- Personas en situación de riesgo y/o exclusión social.
- Receptores de RGI.

Lanbide realiza convocatorias para que diversas entidades del tercer sector puedan funcionar como entidades colaboradoras para atender a las personas que se encuentran en las situaciones antes indicadas e, incluso, alguna otra casuística específica. Pero el perfil de dichas personas requiere de una mejora en la regularidad, la permanencia y la cobertura de sus necesidades reales en cuanto a acompañamiento, formación en competencias, inserción etc. especialmente de aquellas personas más alejadas del empleo.

Del mismo modo, es importante señalar que la presión de la demanda de personas en situación de desempleo, pero no en exclusión, sobre el sistema de empleo, así como sobre el educativo en las EPAs etc., dificulta el acceso de dichos usuarios a recursos normalizados en estos ámbitos, impidiendo o dificultando la salida del entorno y del sistema de inserción de servicios sociales, lo que supone un riesgo para el sistema y los objetivos de normalización e inserción.

LEY 4/2011, DE 24 DE NOVIEMBRE, DE MODIFICACIÓN DE LA LEY PARA LA GARANTÍA DE INGRESOS Y PARA LA INCLUSIÓN SOCIAL.

Mediante esta nueva ley se modifica el ejercicio competencial de la ley 18/2008, permitiendo que se dé un traslado a Lanbide-Servicio Vasco de Empleo de las competencias en materia de activación laboral relacionadas con la tramitación y resolución de las prestaciones económicas (renta de garantía de ingresos y prestación complementaria de vivienda), así como la elaboración, propuesta, negociación, suscripción y seguimiento de los convenios de inclusión.

Este cambio competencial buscaba reforzar la confluencia de las competencias de tramitación de las prestaciones económicas de derecho y de las competencias de diseño y aplicación de los convenios de inclusión en Lanbide-Servicio Vasco de Empleo, de modo que reforzara la asociación directa entre ambos elementos, la prestación y el convenio de inclusión, configurándose éste como un instrumento orientado a la inclusión activa.

LEY 12/2008, DE 5 DE DICIEMBRE, DE SERVICIOS SOCIALES.

Dicha ley establece concretamente qué servicios les corresponde proveer a los servicios sociales de atención secundaria, aspecto que viene concretado en el artículo 22, "Catálogo de Prestaciones y Servicios del Sistema Vasco de Servicios Sociales". Dentro del desarrollo de dicho artículo se especifican, en el punto 2.2.3, los servicios o centros de día para atender necesidades de inclusión social.

El objetivo de dichos programas y servicios de inserción socio-laboral, especificados en el punto 2.2.3, es atender a personas entre 18 y 64 años en situación de exclusión social, pero pudiendo ser personas de muy diversos perfiles, estando todos ellos en riesgo o en situación de exclusión social.

Las intervenciones llevadas a cabo con dichas personas, en los programas de inserción sociolaboral, tienen un componente social muy marcado, pero igualmente requieren del desarrollo de abordajes conjuntos y coordinados con los diferentes departamentos y entidades que, a su vez, están trabajando con ellos en otras líneas, para, de este modo, lograr intervenciones más eficaces, efectivas y eficientes.

LEY 3/2016, DE 7 DE ABRIL, PARA LA INCLUSIÓN DE DETERMINADAS CLÁUSULAS SOCIALES EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA.

Mediante dicha ley se establece que las administraciones públicas podrán introducir en sus pliegos cláusulas administrativas particulares en las que se indiquen requerimientos de carácter social, como la obligación de dar trabajo a personas en situación de desempleo de larga duración, la organización a cargo del contratista de actividades de formación para personas jóvenes y en situación de desempleo, la adopción de medidas de promoción de la igualdad de género o de medidas de integración de las personas inmigrantes, la obligación de contratar para la ejecución del contrato a un número de personas con discapacidad superior al legalmente establecido, y otros análogos (Art. 1).

Esta ley permite que las administraciones desarrollen una política de intervención social a través de las contrataciones que la propia entidad promueva.

LEY 1/2013, DE 10 DE OCTUBRE, DE APRENDIZAJE A LO LARGO DE LA VIDA.

Esta ley tiene por objeto la ordenación y regulación de un sistema vasco de aprendizaje a lo largo de la vida que responda de manera eficaz a las necesidades de formación permanente y de cualificación de las personas, con el fin de favorecer su desarrollo personal, social y profesional, y su contribución al desarrollo económico y social de Euskadi. A tal efecto, establece los mecanismos necesarios para la programación, coordinación, desarrollo y evaluación de los planes y programas correspondientes.

Se entiende por aprendizaje a lo largo de la vida toda actividad realizada por las personas en los ámbitos formal, no formal e informal, con el objetivo de mejorar sus conocimientos, competencias y actitudes desde una perspectiva personal, social y profesional.

LEY 4/2018, DE 28 DE JUNIO, DE FORMACIÓN PROFESIONAL DEL PAÍS VASCO.

Esta ley tiene por objeto:

- La ordenación y regulación del sistema vasco de formación profesional, con el fin de que responda adecuadamente a las necesidades de la sociedad y del sistema productivo vasco y de las transformaciones que se produzcan en su seno a través de una economía basada en el conocimiento, que haga posible un desarrollo inteligente, sostenible e inclusivo.
- Atajar el abandono y el fracaso escolar, proporcionando cualificaciones con valor para el empleo e intentando su recuperación para el sistema educativo.
- Garantizar el derecho a la formación de las personas trabajadoras, con o sin empleo, con una oferta formativa que cumpla con sus necesidades de cualificación y recualificación en cada momento.

NORMA FORAL 11/2014, DE 29 DE OCTUBRE, DE INCORPORACIÓN DE CLÁUSULAS CONTRACTUALES RELATIVAS A LA COMPRA PÚBLICA SOCIALMENTE RESPONSABLE EN LA CONTRATACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO FORAL.

Esta ley rige la posibilidad de incorporar en los pliegos de contratación cláusulas de carácter social. Las cláusulas a incorporar en los procedimientos de contratación tendrán por objeto la promoción del empleo de personas con dificultades para el acceso al mercado de trabajo, combatir el paro, facilitar la inserción socio laboral de personas en situación o riesgo de exclusión social, garantizar el respeto a los derechos laborales básicos, la promoción de la calidad en el empleo, la promoción de la seguridad y salud laboral, la protección del medioambiente, la promoción de sistemas de producción respetuosos con el entorno, la garantía de los derechos lingüísticos de la ciudadanía y el impulso de la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Art. 2).

Aunque no sea normativa en curso, conviene hacer referencia a otros tres proyectos de ley:

DIRECTIVA EUROPEA PARA REGULAR LAS CONDICIONES LABORALES MÍNIMAS QUE DEBERÁN CUMPLIR TODOS LOS TRABAJADORES EUROPEOS (PROPUESTA).

La nueva normativa, cuyos impulsores prevén que esté aprobada en el actual mandato europeo, está destinada a todo tipo de trabajadores, pero, en la práctica, afectará, sobre todo, a los empleados por la denominada economía de plataformas digitales. La ley persigue combatir la precariedad laboral y regular la situación de nuevas formas de trabajo. Se trata de poner a todos los trabajadores, sin excepción, bajo cobertura legal; de hacer universales los derechos laborales básicos y que no haya que ir a juicios para que se reconozcan. La mayoría de las nuevas exigencias ya existen por ley en España para los asalariados convencionales, pero servirán para cubrir ciertas lagunas para otros tipos de relación laboral.

LEY DEL SISTEMA VASCO DE EMPLEO (PROYECTO DE LEY NO INICIADO).

Objetivos:

- Regular y ordenar el Sistema Vasco de Empleo, esto es, la regulación de las estructuras e instrumentos para planificar y desarrollar las políticas activas de empleo.
- Definir los agentes que conforman el Sistema Vasco de Empleo y su modelo de relación.
- Definir los servicios y beneficiarios del Sistema Vasco de Empleo.
- Establecer los órganos de participación del Sistema Vasco de Empleo y definir sus instrumentos de planificación.

Sectores sociales implicados:

- Personas en situación de desempleo u ocupadas, residentes en la CAE, con capacidad legal de trabajar.
- Empresas y agentes empleadores radicados en la CAE.
- Instituciones públicas vascas que intervienen en el ámbito de empleo.
- Organizaciones empresariales vascas.
- Organizaciones sindicales vascas.
- Otras organizaciones que intervienen en el ámbito de empleo.

Fecha estimada de remisión a Consejo de Gobierno para la aprobación del Proyecto de ley: Primer cuatrimestre de 2019.

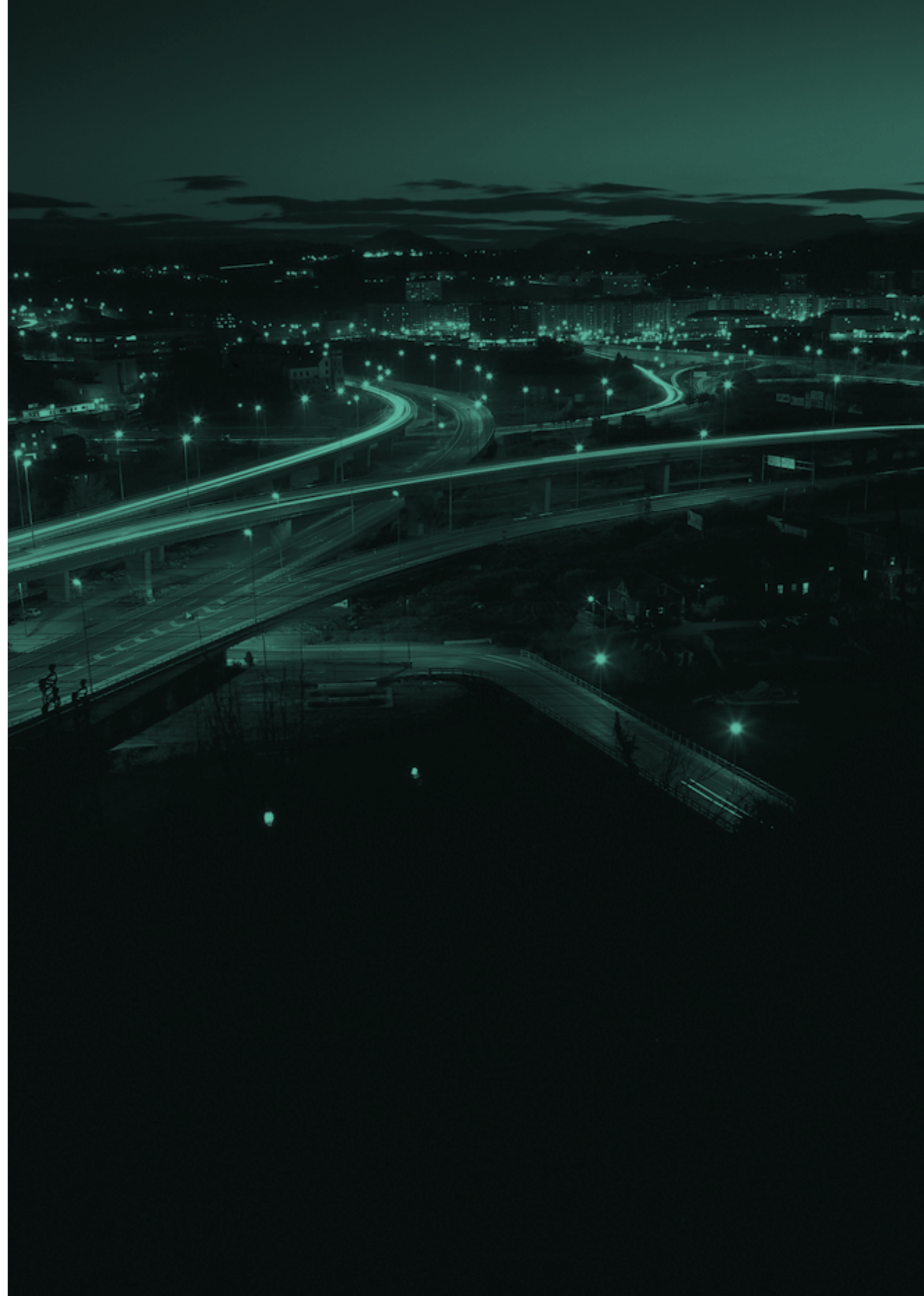
LEY DE EMPLEO PÚBLICO VASCO (ANTEPROYECTO).

El Anteproyecto de Ley de Empleo Público Vasco es una revisión completa de la normativa de función pública vigente desde hace 25 años y permitirá modernizar el régimen y funcionamiento de las condiciones laborales de las personas que trabajan en las distintas administraciones públicas vascas.

Es una norma integral que regulará todos los aspectos del itinerario profesional del personal público, desde que decide presentarse a una oferta de empleo público hasta su jubilación.

Así, la ley abordará:

- La selección y formación del personal empleado público.
- La adquisición y pérdida de la condición de funcionario.
- La provisión de puestos de trabajo y movilidad.
- El sistema retributivo y derechos y deberes.
- El código de conducta e incompatibilidades.
- El régimen disciplinario.
- La negociación colectiva.
- La normalización lingüística del personal empleado público vasco y de las situaciones administrativas del personal funcionario.



4. CONTEXTO DE LA INICIATIVA

Desde la Unión Europea, tal y como se recoge en las conclusiones del Consejo tituladas "La lucha contra la pobreza y la exclusión social: un enfoque integrado", (adoptadas por el Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores, en su sesión n 3474 celebrada el 16 de junio de 2016), se considera que son necesarias soluciones y planteamientos innovadores de inclusión activa, que combinen el apoyo adecuado a los ingresos, el acceso a servicios de calidad y mercados laborales integradores, al tiempo que garanticen la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, para de este modo luchar contra la pobreza y la exclusión social de manera eficaz. Siendo este planteamiento aún más relevante en un contexto de restricciones en materia de sostenibilidad fiscal.

En el mismo documento se anima a los estados miembros a que conozcan el valor de aplicar un enfoque integrado y redoblen sus esfuerzos para prevenir y luchar contra la pobreza y la exclusión social y, de este modo, cumplir sus respectivos objetivos nacionales en materia de pobreza y exclusión social (siempre teniendo en consideración sus situaciones específicas).

Del mismo modo, dentro de las actuaciones que a nivel europeo se están llevando a cabo, es necesario destacar el trabajo que está realizando el **Pilar Europeo de Derechos Sociales** (promovido por la Comisión Europea).

OBJETIVOS ESTRATEGIA EUROPA 2020	
EMPLEO	<ul style="list-style-type: none"> Trabajo para el 75% de las personas entre 20 y 64 años.
INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO (I+D)	<ul style="list-style-type: none"> Inversión del 3% del PIB de la UE en I+D.
CAMBIO CLIMÁTICO Y ENERGÍA	<ul style="list-style-type: none"> Emissiones de gases de efecto invernadero un 20% menores a los niveles de 1990. <ul style="list-style-type: none"> 20% de energías renovables. Incremento del 20% de la eficiencia energética.
EDUCACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de abandono escolar inferior al 10%. Mínimo del 40% de las personas entre 30 y 34 años con estudios superiores finalizados.
POBREZA Y EXCLUSIÓN SOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> Al menos 20 millones de personas menos en situación o riesgo de pobreza o exclusión social.

Desde el pilar se busca aportar un marco de referencia para la consecución de la divergencia y partir del derecho social europeo para defender los derechos sociales de la ciudadanía trabajando en el logro de la igualdad de oportunidades y acceso al mercado de trabajo, condiciones de trabajo justas e Inclusión y protección social. Para lo cual ha establecido 20 principios y derechos esenciales destinados a fomentar mercados de trabajo y sistemas de protección social equitativos y que funcionen correctamente, estando algunos de ellos directamente relacionados con el planteamiento que se está realizando, ya que abordan el apoyo activo para el empleo, las prestaciones de desempleo, la renta mínima, el empleo seguro y adaptable... El cumplimiento de los deberes y derechos establecidos por el pilar, es responsabilidad conjunta de los Estados miembros, las instituciones de la UE, los interlocutores sociales y otras entidades que puedan estar interesadas.

Por otra parte, y como referencia, el objetivo de la **Estrategia Europa 2020** es alcanzar una tasa de empleo total de 20 a 64 años de al menos el 75% en la UE para 2020:

En **España**, el instrumento integrador de todas las políticas de lucha contra la pobreza y la exclusión viene siendo el **Plan Nacional de Inclusión Social (PNAIN)**, que se ha ido elaborando en los últimos años para distintos periodos, como los demás países de la Unión Europea, a fin de concretar los objetivos comunes de acuerdo a la situación nacional y facilitar la evaluación de los progresos en esta área por parte del Comité de protección social de la Unión Europea.

El más reciente de estos planes es el **PNAIN 2013-2016**, cuyas principales medidas se exponen a continuación:

- Avanzar en la consolidación del sistema de garantía de rentas como un derecho subjetivo.
- Mantener un sistema de prestaciones económicas de inserción social desarrollado por las comunidades autónomas que dé respuesta a las necesidades de las familias en función del número de hijos e hijas y avanzar en la mejora de su gestión.
- Establecer herramientas de seguimiento y evaluación de los programas personalizados de inserción social ligados a la percepción de rentas mínimas.

- Establecer sistemas de colaboración, entre comunidades autónomas para que las personas que perciben una renta mínima de inserción puedan cambiar de residencia sin perder la prestación.
- Mejorar los programas de emergencia social destinados a paliar contingencias extraordinarias y necesidades básicas que deban ser atendidas con inmediatez.
- Desarrollar, estrategias específicas que aseguren el acceso de las personas más vulnerables y, en especial, a las personas sin hogar, al sistema de rentas mínimas.
- Consolidar el sistema de pensiones de vejez e invalidez no contributivas que contribuyan a cubrir las necesidades básicas.
- Aprobar una Ley de Reordenación integral de las prestaciones no contributivas de la Seguridad Social.

En **Euskadi**, en línea con los planteamientos europeos, se está trabajando en el desarrollo de un enfoque multidimensional de los procesos de inclusión y exclusión.

En esta línea se ha desarrollado la **Estrategia Vasca De Empleo 2020**, el **Programa Marco por el Empleo y la reactivación económica** y el actual **Plan Estratégico de Empleo 2017-2020**:

ESTRATEGIA VASCA DE EMPLEO 2020	
EJES	OBJETIVOS QUE PERSIGUE
A). ACTIVACIÓN	Aumentar la baja tasa de actividad actual y paliar el riesgo de no disponer de suficiente población activa para hacer frente a la demanda de las empresas ni de suficiente población ocupada para sostener nuestro Estado del Bienestar.
B). CUALIFICACIÓN Y COMPETENCIAS	Conseguir personas con competencias adaptadas a las necesidades reales del tejido productivo, considerando tanto conocimientos técnicos, como competencias sociales, dominio de idiomas...
C). GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES	Generar oportunidades a partir del desarrollo económico y aprovechar plenamente el potencial de generación de empleo de nuestra economía.
D). IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	Conseguir un mercado de trabajo inclusivo que ofrezca oportunidades equitativas a todos los colectivos y grupos que lo conforman.
E). EMPLEO DE CALIDAD	Conseguir un mercado de trabajo que ofrezca un empleo de mayor calidad, apoyándose en unas relaciones laborales forjadas sobre la base del consenso y la colaboración.
F). SISTEMA VASCO DE EMPLEO EFICAZ Y EFICIENTE QUE OFRECE SERVICIOS DE VALOR	Mejorar el actual Sistema Vasco de Empleo, de forma que integre todas las políticas que inciden en el empleo y ofrezca servicios más orientados a las necesidades de personas y empresas.

En el seguimiento realizado en 2017, se ha constatado el avance en la consecución de los objetivos marcados:

- Tasa de desempleo del 11,2% (objetivo 2020 por debajo del 10%). Se estima que el objetivo es alcanzable.
- 15.799 empleos incentivados (objetivo 2020 de 58.000 empleos). Se estima que el objetivo es alcanzable.
- 6.856 jóvenes con una oportunidad laboral (objetivo 2020 de 20.000 jóvenes). Se estima que el objetivo es alcanzable.

En el **IV Plan Joven 2020** del Gobierno Vasco se definen cinco objetivos estratégicos alineados con el Plan Estratégico de Empleo 2017-2020:

- Mayor acercamiento y velocidad en el tránsito del ámbito educativo-ámbito laboral.
- Más jóvenes con empleo de calidad.
- Mejora de las condiciones laborales de la juventud.
- Más personas jóvenes emprendedoras.
- Inclusión laboral de jóvenes en riesgo de exclusión.

Las iniciativas prioritarias que se han definido en el Plan Joven pretenden:

- Acompañar a las personas jóvenes en su tránsito entre la etapa de formación y la de inserción en el mercado de trabajo.
- Facilitar oportunidades de empleo y formación que permitan al colectivo joven ganar en autonomía para gestionar su futuro laboral, y por lo tanto garantizar su inserción laboral no solamente en el corto plazo, sino también a medio y largo plazo.
- Evolucionar en la medida de lo posible los instrumentos públicos de apoyo, de manera que progresivamente se trabaje más impulsando contratos de trabajo y menos sobre becas, reconociendo que éstas son necesarias en ámbitos específicos y más vinculados a la etapa formativa.

El diagnóstico del **IV Plan Vasco de Inclusión Activa** estableció sus principios de actuación sobre los siguientes elementos conceptuales, normativos y/u organizativos:

- La concepción multidimensional de los procesos de exclusión e inclusión.
- La garantía del doble derecho.
- La diferencia entre pobreza y exclusión social.
- El método de la inclusión activa.
- El plan liderado por Empleo y Asuntos Sociales pero cuya responsabilidad es de todos los sistemas.
- El acceso universal y la normalidad en la atención a las personas.

Y tras la evaluación llevada a cabo ha determinado la necesidad de articulación del plan en base a tres ejes principales:

- Medidas relacionadas con políticas de garantía de ingresos y de inclusión laboral.
- Medidas sectoriales a desarrollar en el ámbito de los servicios sociales, la salud, la vivienda, la educación u otros.
- Medidas relacionadas con la articulación interinstitucional de las políticas de inclusión, con especial atención al impulso político y el seguimiento del plan, la mejora de la coordinación intersectorial y el desarrollo de herramientas técnicas y profesionales que permitan generar un modelo común y compartido de intervención.

Y todo esto teniendo en consideración que la **Ley de Garantía de Ingresos e Inclusión** reconoce el doble derecho de las personas (derecho a las prestaciones y derecho a la inclusión sociolaboral).

Es también necesario destacar que, en mayo de 2017, el Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco realizó una serie de propuestas para la modificación de la normativa que regula la Renta de Garantía de Ingresos con el objeto de preservar y mejorar dicho modelo. Dentro de las propuestas realizadas varias iban orientadas a la empleabilidad y es que hacían referencia a la necesidad de realización de modificaciones tendientes a la mejora y racionalización del sistema de estímulos al empleo, modificaciones tendientes a promover la implicación de la empresa ordinaria en la generación de oportunidades de empleo para las personas perceptores de la RGI y/o en situación de desempleo de larga duración y modificaciones tendientes a la materialización del derecho a la inclusión laboral y a la generación de oportunidades de empleo a los perceptores con mayores necesidades.

Por otra parte, uno de los 3 ejes de actuación del IV Plan Vasco de Inclusión 2017-2021 es el empleo y la garantía de ingresos, cuyo objetivo es prevenir y abordar los procesos de precarización del empleo, impulsar la inserción laboral de personas jóvenes y/o mayores con dificultades de empleabilidad y avanzar en la mejora del Sistema Vasco de Empleo. Para ello se fijan seis metas:

- Mejorar la calidad del empleo.
- Impulsar la inserción laboral de las personas jóvenes y de las personas con mayores necesidades de apoyo a la empleabilidad.
- Reformar y modernizar Lanbide.
- Apostar por la economía social, el autoempleo, el microemprendimiento y el emprendizaje social.
- Velar por la responsabilidad social en la administración pública.

- Incrementar la tasa de activación y ocupación de las mujeres a través de su participación en empleos de calidad.

Otro de los ejes de actuación del IV Plan Vasco de Inclusión 2017-2021 es Servicios Sociales, Salud, Vivienda y Educación, cuyo objetivo es impulsar el desarrollo de la Ley de Servicios Sociales de manera que sea efectivo el derecho subjetivo a los Servicios Sociales para toda la ciudadanía vasca, favorecer la adecuación conceptual del sistema de servicios sociales a los principios señalados en este Plan e impulsar nuevos programas de inclusión social en clave de ciudadanía activa y participación social. Para ello, en el ámbito de los servicios sociales, se fijan las siguientes metas:

- Desarrollo del Mapa de Servicios Sociales y la Cartera de Servicios y Prestaciones en lo que se refiere a los centros y servicios para la inclusión social.
- Culminar el desarrollo normativo en el ámbito de los Servicios Sociales para la inclusión.

El tercer eje de actuación del IV Plan Vasco de Inclusión 2017-2021 es Articulación y coordinación y se fija el objetivo estratégico de mejorar la coordinación intersectorial, desarrollar un modelo común de intervención, impulsar la gestión del conocimiento y avanzar en la articulación interna del sistema vasco para la inclusión social, fijando las siguientes metas:

- Desarrollar planes específicos de actuación en comarcas y municipios desfavorecidos y fomentar el trabajo en red a nivel territorial.
- Desarrollar herramientas de coordinación intersistemas a nivel de barrio, municipio o comarca y favorecer la dimensión comunitaria de los procesos de intervención.
- Promover la coordinación de los agentes en los procesos de intervención individual.
- Generar un marco común de intervención en el ámbito de la inclusión social que articule la práctica profesional en torno a los principios de atención centrada en la persona, individualización, activación inclusiva y calidad de vida.
- Desarrollar un modelo de atención sociosanitario efectivo, coordinado y sostenible, centrado en la persona como protagonista de su proyecto vital.
- Favorecer la innovación y la gestión del conocimiento y garantizar la legitimidad social del sistema vasco de inclusión social.
- Garantizar la construcción de un sistema coherente con la diversidad de la sociedad, que garantice la igualdad entre mujeres y hombres.
- Favorecer el desarrollo del Tercer Sector social en Euskadi.

En lo que concierne al **Territorio Histórico de Gipuzkoa**, son diversas las reflexiones que se están llevando a cabo sobre la estrategia a abordar en cuanto a la activación del empleo y el abordaje de las necesidades de las personas para su inclusión social.

Entre dichas reflexiones podemos encontrar la llevada a cabo por las **Juntas Generales de Gipuzkoa**, que recogen en su ponencia sobre "Desarrollo económico: impulso a la economía y el empleo" un análisis exhaustivo de la realidad económica actual. Entre las líneas estratégicas establecidas a partir de las conclusiones de dicho documento, destacan la relevancia de los servicios públicos y sociales, y la importancia de las personas y los colectivos que necesitan un apoyo especial para su activación e incorporación al empleo e inclusión social. Hacen especial énfasis en colectivos como los menores de 30 años y las mujeres, las personas que han agotado las prestaciones por desempleo, etc. Y plantean la necesidad de medidas activas y preventivas con la realización de itinerarios de inserción individualizados para la búsqueda activa de empleo.

Igualmente en la Ponencia sobre "Las necesidades de las personas empobrecidas y los recursos que se les debe ofrecer" además de delimitar las situaciones de pobreza y exclusión y recoger un análisis de situación, proponen situar la lucha contra la pobreza y la exclusión en el centro de las actuaciones de las diferentes administraciones y en las prioridades de la agenda política a través de toda una serie de medidas. Entre ellas se subraya la prevención facilitando la integración laboral de las personas más desfavorecidas y el apoyo a la red de ayuda que ofrece el tercer sector y la iniciativa social, así como la promoción de servicios y medidas de inserción socio laboral.

Por su parte, la **Diputación Foral de Gipuzkoa**, apuesta por impulsar el desarrollo de políticas de activación del empleo y lucha contra la pobreza, la desigualdad y la exclusión a través de una filosofía de trabajo conjunto entre los diferentes agentes.

Los planes e iniciativas del Territorio que guardan relación con la estrategia son los siguientes:

1. PLAN ESTRATÉGICO DE GIPUZKOA 2015-2019:

Dicho plan recoge, en su objetivo nº 44, "incentivar la participación del Tercer Sector como socio estratégico en la producción de bienestar y cohesión social y en la creación de empleo blanco".

Como líneas de actuación cita:

- Impulso a la generación de oportunidades de empleo como medio de integración social para las personas con discapacidad y aquellas en situación o en riesgo de exclusión.
- Promoción de proyectos para la cohesión e inclusión social, generación de valores colectivos y detección de problemáticas sociales de manera prematura.
- Fomento de la innovación en el desarrollo de programas de acción social y de nuevas fórmulas de organización del voluntariado.
- Aprobación de un plan plurianual para la construcción, renovación y modernización los recursos sociales de las entidades del Tercer Sector.
- Reflexión con el Tercer Sector para ahondar en la eficiencia del sistema y la sostenibilidad de los servicios sociales.

2. ETORKIZUNA ERAIKIZ:

Destaca entre sus objetivos el lograr que el Territorio Histórico de Gipuzkoa se convierta en el Territorio con menor desigualdad de la UE y mejorando, entre otros, la igualdad de género en el trabajo y conciliación e igualdad de oportunidades en el trabajo.

En 2018, en el marco de la iniciativa Etorkizuna Eraikiz GipuzkoaLab, se ha puesto en marcha un programa de ayudas con una línea de actuación específica orientada a generar nuevos modelos de gobernanza colaborativa, iniciativas que impulsen la innovación social en la gestión pública y proyectos de desarrollo territorial comunitario.

3. PLAN DE GESTIÓN DEL DEPARTAMENTO DE POLÍTICAS SOCIALES 2017:

El Departamento de Políticas Sociales de la DFG tiene como misión cumplir con la responsabilidad pública de garantizar los derechos de la ciudadanía, dentro del marco competencial del sistema de servicios sociales, para contribuir a la mejora de las condiciones de vida de las personas y a la cohesión social en Gipuzkoa, desarrollando esta labor en colaboración con otros agentes sociales.

Es por ello que dentro del Plan de Gestión del Servicio se recogen los siguientes objetivos: Objetivo estratégico 2.2 Promover la inserción social y atender a las personas en riesgo o situación de exclusión y objetivo operativo 2.2.2 Impulso a la generación de oportunidades de empleo e inclusión social.

4. LABORATORIO DE DESARROLLO TERRITORIAL:

La Diputación Foral de Gipuzkoa y Orkestra formalizaron en 2018 un acuerdo estratégico con el objetivo de continuar colaborando en el marco de Etorkizuna Eraikiz.

La colaboración entre ambas entidades de inició en el seno del proyecto Gipuzkoa Sarean y se centra en trabajar conjuntamente en el desarrollo de una gobernanza colaborativa para Gipuzkoa, basada en la metodología de la investigación acción.

5. PLAN ELKAR-EKIN 2016-2020:

Con el reto del Departamento de Políticas Sociales de la DFG de liderar, en colaboración con las entidades sociales, los ayuntamientos y otras instituciones públicas, un plan de inclusión social, nace el Plan Elkar-EKIN. Dicho plan tiene la vocación de organizar las diferentes políticas sectoriales actuales en torno a la exclusión social, y de impulsar nuevas estrategias que aborden de manera eficaz y eficiente el objetivo de la inclusión social.

El objetivo 2 del plan ha sido reformulado especificando claramente la búsqueda de generación de oportunidades para la empleabilidad y anunciando el impulso de la estrategia que nos ocupa. El objetivo 5 formula el desarrollo de procesos transversales en el abordaje de la exclusión en colaboración con otros servicios públicos, por tanto conjugando ambos objetivos se propone una planificación y priorización estructurada de los esfuerzos de Diputación para contribuir al avance hacia una nueva etapa en la competitividad, el bienestar social y el desarrollo sostenible de Gipuzkoa.

6. PLAN DE REACTIVACIÓN ECONÓMICA 2016-2019:

El Plan de Reactivación Económica ha otorgado un protagonismo especial al Departamento de Promoción Económica, Medio Rural y Equilibrio Territorial para diseñar las políticas económicas que impulsarán el Territorio guipuzcoano, entendido éste como aglutinador de personas, comarcas, empresas y al propio Territorio con un claro espíritu de sostenibilidad y socialmente responsable. La reactivación y/o impulso económico del Territorio, debe basarse en desarrollar e implementar políticas que aseguren la competitividad y la sostenibilidad de la economía guipuzcoana, y ayuden/empujen al crecimiento de la industria y/o de las empresas guipuzcoanas.

En definitiva, unas personas, unas empresas, una industria y un Territorio que generen riqueza y empleo.

Y, que desde el ámbito de promoción económica, entre otros objetivos, va a trabajar por "impulsar organizaciones basadas en las personas y enraizadas en el Territorio"; lo que supone el desarrollo de actuaciones en el ámbito de la transformación social para integrar el compromiso mutuo entre personas/empresas/Territorio/sociedad. Y, por "promover el desarrollo endógeno y la cohesión territorial".

Todo lo cual supone proponer y desarrollar actuaciones orientadas al bienestar social integrando la promoción económica y la cohesión social.



5. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN

La Diputación Foral de Gipuzkoa ha publicado recientemente los resultados de la **encuesta de pobreza y exclusión social de Gipuzkoa** correspondiente al año 2017, cuyos principales datos y conclusiones son los siguientes:

GRUPO	INDICADOR	2017	2014	2012
INDICADORES EU-SILC	Riesgo de pobreza relativa	16,4%	15,6%	16,8%
	Riesgo de pobreza grave	5,3%	5,4%	4,3%
	Privación material severa	6,9%	5,2%	5,2%
	Baja intensidad laboral	5,7%	8,4%	9,3%
	Tasa AROPE	19,2%	19,5%	22,7%
	Pobreza relativa población ocupada	10,2%	6,2%	7%
INDICADORES DE DESIGUALDAD	Índice Gini	25,3%	26,3%	27,2%
	S80/S20	3,8%	4%	3,8%
INDICADORES DE INGRESOS (EUROS/MES)	Renta media equivalente	1.533,3	1.420,6	1.404,2
	Umbral de pobreza relativa	920,0	852,4	842,5
	Umbral de pobreza severa	613,3	568,3	561,7

El riesgo de pobreza o exclusión social, medido por la tasa Arope, viene bajando paulatinamente y se sitúa en el 19,2% en 2017, frente al 22,7% en 2012.

Si entramos en el detalle de esta tasa AROPE, formada por tres componentes (riesgo de pobreza relativa, privación material severa, y baja intensidad laboral), podemos apreciar que su evolución no ha sido pareja. La baja intensidad laboral ha tenido un comportamiento positivo, bajando del 9,3% de la población en 2012 al 5,7% en el año 2017, mientras que las personas en riesgo de pobreza relativa (que ingresan menos del 60% de la renta mediana equivalente) y las personas con privación material severa han tenido una evolución negativa.

De los datos resultantes se desprende que ha habido un trasvase de personas que, sin salir de la situación de

riesgo de pobreza, han pasado de la pobreza severa a la relativa en el periodo 2014-2017.

Es de destacar el importante incremento de la pobreza relativa de la población con trabajo, que ha pasado del 7% en 2012 al 10,2% en 2017.

La desigualdad en Gipuzkoa, medida por el índice Gini, también viene evolucionando positivamente, de manera que en 2017 se situaba en el 25,3%, frente al 27,2% de 2012.

Gipuzkoa se sitúa claramente como una de las regiones más cohesionadas a nivel estatal y europeo. No obstante, todavía hay margen de mejora para situar al índice Gini en un nivel inferior.

Como aspecto destacable a tener en cuenta a la hora de indicar la situación del Territorio Histórico de Gipuzkoa en cuanto a empleabilidad, se encuentra la tasa de paro. Dicha tasa para nuestro territorio fue el cuarto trimestre del 2017 del 8,43% (sólo Huesca tiene una tasa inferior a nivel nacional), lo cual supone una diferencia de un 2,7% respecto a los datos de Euskadi. El 49,5% de las personas demandantes de empleo paradas de Gipuzkoa es de larga duración.

A esta situación en cuanto a datos de desempleo hay que añadir la importante presencia de situaciones de pobreza, privación o exclusión social, pese a que las tasas de pobreza o desigualdad siguen siendo en Gipuzkoa inferiores a las que se registran en otros Territorios de la CAPV y en otras CCAA, e incluso inferiores a las de muchos de los países de nuestro entorno. Esto puede verse claramente reflejado en los diversos estudios estadísticos publicados de los cuales se pueden extraer los siguientes datos más relevantes:

- El riesgo pobreza o bajos ingresos en Gipuzkoa es del 16,4% y la pobreza grave afectaría al 5,3% de las personas residentes en Gipuzkoa (Eurostat, OEE Departamento de Empleo y Políticas Sociales. EPDSP).
- La incidencia de la tasa AROPE en Gipuzkoa es del 19,2% en 2017 (20,6% en 2016 en Euskadi).
- Los indicadores EPDS de pobreza de mantenimiento muestran una destacada reducción de la pobreza y de la precariedad entre 2014 y 2016 que no compensa por completo, sin embargo, el incremento del 69% detectado entre 2008 y 2014. Del mismo modo, en el caso de la pobreza real se da un descenso moderado pasando del 4,2% en 2014 al 4% en 2016 (OEE. Departamento de Empleo y Políticas Sociales. Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales EPDSP 2016).
- La población guipuzcoana presenta 9,1% de su población en situación de exclusión moderada y un 4,7% en exclusión severa, pero con situaciones muy desiguales según los grupos de población. (Fuente: Encuesta de Pobreza y Exclusión Social de Gipuzkoa).

Si nos atenemos al diagnóstico de la situación que se ha realizado para la elaboración del IV Plan de Inclusión del Gobierno Vasco, podemos observar los siguientes aspectos:

- En relación al año 2008, se ha dado una reducción de la población ocupada de un 8,6%, con una pérdida neta de 83.000 puestos de trabajo. Con un volumen muy importante de personas que se encuentran de forma estructural fuera del sistema productivo.
- Se ha dado una cronificación del desempleo de larga y muy larga duración, pasando las personas en dicha situación, de ser un 1,2% de la población activa en 2014 a al 4,5% en 2017 (datos de la EPA).
- Se ha dado un incremento de la temporalidad en los contratos, los contratos a tiempo parcial, tasas de pobreza en el empleo y bajos salarios. Se ha dado un incremento de las personas contratadas a tiempo parcial pasando de ser el 13% en 2014 al 17% en 2017. Según la EPDS el 45% de las situaciones de pobreza de la CAPV se vincularía a personas con algún tipo de vinculación con el mercado laboral. Se ha dado una reducción neta de la renta personal de un 6% desde el inicio de la crisis.
- Se mantiene la desventaja de la población inmigrante en cuanto a su situación de desempleo. En la cual aparte de las problemáticas que afectan al resto de la población se da una acentuación de su situación por su propia condición de inmigrantes.
- Mayor precariedad del empleo femenino. La tasa de desempleo femenino es un 25% superior y con unas importantes diferencias retributivas con una ganancia media anual de 75% frente a la masculina.
- Mayor riesgo de pobreza y exclusión de las personas con discapacidad, vinculado a tasas de empleo algo más bajas.

Por otra parte, en el **Plan Estratégico de Empleo 2017-2020** se realiza un diagnóstico de las principales problemáticas ligadas a la pobreza y la exclusión social en el País Vasco, de las cuales las siguientes van ligada a problemas de empleabilidad:

- Se intensifican los procesos estructurales de exclusión laboral.
- Crece la temporalidad y se extienden los contratos parciales o de muy corta duración, con tasas de pobreza en el empleo y de bajos salarios relativamente bajas.
- Acusadas diferencias interterritoriales en los indicadores de pobreza, desigualdad y desempleo.
- Tasas de pobreza especialmente elevadas en los hogares encabezados por mujeres y mayor precariedad del empleo femenino.
- Mayor riesgo de pobreza y exclusión de las personas con discapacidad, que se vincula en general a tasas de empleo sensiblemente más bajas.
- Escaso peso de las prestaciones asistenciales de ámbito estatal y mantenimiento del gasto en políticas activas de empleo.

A petición del Departamento de Promoción Económica, Medio Rural y Equilibrio Territorial se ha elaborado un **estudio sobre la calidad del empleo en Gipuzkoa.**

Bajo una perspectiva de género, y a pesar de que el nivel general de satisfacción de las mujeres es alto y similar al masculino, el estudio viene a confirmar una posición desfavorable de las mujeres respecto a los hombres en lo que se refiere a la calidad del empleo:

- Mayor presencia de trabajo a tiempo parcial.
- Mayor temporalidad en el empleo.
- Nivel de remuneración un 28% más bajo.
- Mayores niveles de estrés laboral.

Comparando los resultados de Gipuzkoa con los del contexto europeo, se obtiene una posición favorable en:

- Mejores horarios laborables y menor incidencia de jornadas prolongadas y de horarios atípicos.
- Menor incidencia de comportamientos sociales adversos: discriminación, abusos, etc.
- Mayor antigüedad y seguridad percibida en el empleo.
- Mayor nivel de participación y formación que la media (inferior a los países de referencia: Dinamarca, Finlandia, Holanda y Reino Unido).

La posición de Gipuzkoa es desfavorable en:

- Mayor temporalidad.
- Percepción más desfavorable respecto a la adecuación de la remuneración al trabajo realizado (aunque la remuneración media es similar).
- Peores niveles de información sobre riesgos laborales y percepción más negativa sobre el impacto del trabajo en la salud (aunque el nivel de exposición a riesgos sea algo menor).
- Mayores dificultades para conciliar vida laboral y personal.
- Menor nivel de satisfacción general con el trabajo (aunque el nivel de satisfacción sea alto).

Por último, en el **Seminario sobre empleabilidad y promoción sociolaboral de las personas en riesgo de exclusión** celebrado en la Universidad de Deusto a finales de 2017 se elaboró un diagnóstico DAFO compartido entre entidades del tercer sector vinculadas a la exclusión social, distintos departamentos de DFG, agencias de desarrollo y representantes del ámbito empresarial:

<p style="text-align: center;">DEBILIDADES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Falta de existencia de una red de colaboración entre agentes. Duplicidad de servicios. • Falta de transversalidad en la intervención. • Brecha entre políticas de innovación y políticas sociales. Digitalización como amenaza para personas con menor cualificación. 	<p style="text-align: center;">FORTALEZAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Buenas relaciones entre personas de distintas entidades públicas y privadas. • Herramientas compartidas en procesos de empleabilidad (aunque no es suficiente).
<p style="text-align: center;">AMENAZAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La no consolidación de un modelo de gobernanza público-privado estable y equilibrado. Elevada dependencia financiera respecto a administraciones públicas. • Falta de visión multidimensional de la empleabilidad. Necesidad de mayor transversalidad en exclusión / inclusión. • Falta de conocimiento desde el ámbito empresarial. • Descoordinación entre agentes públicos y privados. 	<p style="text-align: center;">OPORTUNIDADES:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Crear una dinámica que establezca un plan común. • Mayor sensibilidad social, se tiende a no estigmatizar a personas en situación de exclusión. • La voluntad de todos los agentes involucrados para colaborar. • Revisión de herramientas para la empleabilidad y visión sobre la conciliación laboral y personal. • Inclusión de cláusulas sociales y formación de comisiones sociales.

La situación que reflejan todos estos datos no es única de Gipuzkoa y es por todo ello que la actual visión de las estrategias de empleabilidad e inclusión social está planteando nuevas formas de actuar con enfoques integrales como medio para luchar contra la pobreza

y la exclusión social. Estos nuevos modos de hacer se pueden ver en las políticas que se están llevando a distintos niveles y desde distintas entidades, tal y como se muestran en el apartado 3 de Contexto.

6. EL FUTURO DEL TRABAJO

El trabajo está inmerso en un importante proceso de cambio sobre el que impactan distintas fuerzas, destacando, entre ellas, la automatización de un número cada vez mayor de labores como consecuencia del desarrollo de la tecnología. La tecnología crea y destruye empleo. Se está publicando un gran número de estudios para tratar de proyectar el impacto del desarrollo tecnológico en el empleo, pero las conclusiones no están nada claras y no se sabe con certeza si se creará o destruirá empleo, en qué cuantía, ni a qué colectivos afectará.

Future Lan es el observatorio de prospectiva del empleo y tendencias ocupacionales en Euskadi, una herramienta de Lanbide que cuenta con proyecciones del empleo en sectores económicos y ocupaciones y de la oferta potencial de personas trabajadoras en Euskadi hasta el año 2030.

Las proyecciones para los años siguientes son de incremento moderado en el número de empleos, hasta casi alcanzar 1.000.000 en 2030:

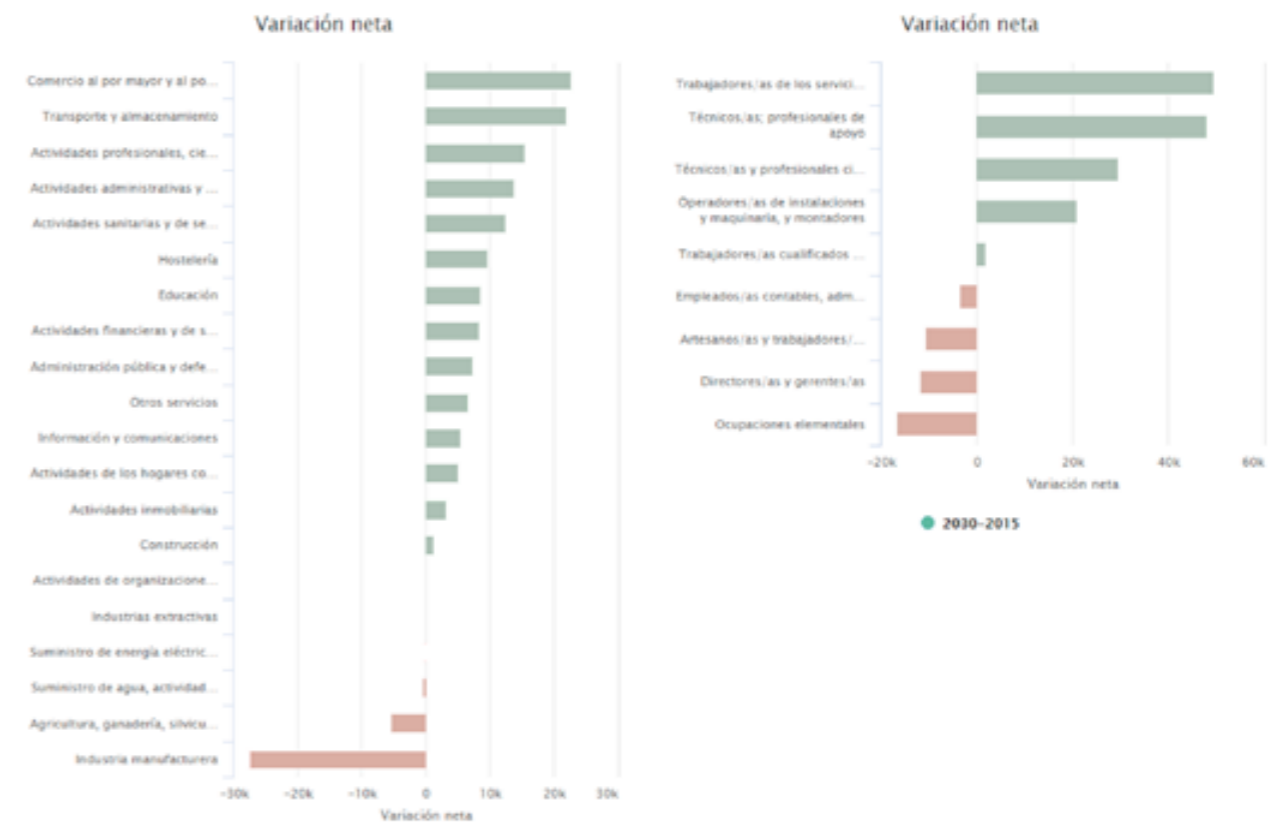
PROYECCIONES DE EMPLEO



La distribución de dicho empleo, sin embargo, se estima que será diferente a la actual. Se crearán más de 20.000 empleos en sectores como comercio y transporte y almacenamiento pero se reducirán en más de 27.000 en industria. Por grupos de ocupación, se crearán, sobre

todo, empleos de servicios y técnicos y se reducirán ocupaciones elementales. La proyección de Lanbide, por tanto, es hacia un mayor número de empleos que el actual, pero con mayor peso en los servicios.

VARIACIÓN NETA DEL EMPLEO EN LOS SECTORES ECONÓMICOS DE LA CAE 2015-2030:



En este sentido, desde el Departamento de Políticas Sociales, se han llevado a cabo cuatro **estudios técnicos** para identificar y dimensionar las oportunidades de empleo:

- Prospección de empleo actual y futuro en servicios sociales y definición de medidas para su cobertura a través de la inserción sociolaboral de personas en riesgo o situación de exclusión (Prospektiker).
- Prospección de empleo actual y futuro en industria, hostelería, empleo blanco, empleo verde y emprendimiento y definición de medidas para su cobertura a través de la inserción sociolaboral de personas en riesgo o situación de exclusión (ASLE-Cámara de Comercio).

- Prospección de empleo actual y futuro a través de la creación de nuevas empresas de inserción y definición de medidas para su cobertura a través de la inserción sociolaboral de personas en riesgo o situación de exclusión (Fundación de Trabajadores de la Siderurgia Integral).
- Diseño y validación de metodología de empleo con apoyo adaptado para personas en situación o riesgo de exclusión, que mejora su transición del empleo protegido en empresas de inserción al empleo ordinario (Gizatea, en curso).

CONCLUSIONES ESTUDIO PARA IDENTIFICAR OPORTUNIDADES DE EMPLEO EN EL SECTOR INDUSTRIAL, EMPLEO VERDE, EMPLEO BLANCO Y HOSTELERÍA Y COMERCIO

Las principales actuaciones que propone el estudio son:

- Organizar campañas de comunicación desde DFG dirigidas a la sensibilización de las personas, las empresas y la sociedad en su conjunto.
- Creación de una ventanilla única de referencia para las personas en riesgo o situación de exclusión
- Medidas para el sector industrial:
 - Para mayores de 45 años con experiencia y formación previa: Formación dual en contenidos técnicos; y ayudas fiscales a la contratación de estas personas.
 - Para personas jóvenes con formación: programa de ayudas a la contratación.
 - Para personas jóvenes sin formación: programa de orientación laboral y formación a través de certificados de profesionalidad.
- Medidas para la hostelería y comercio:
 - Programas de formación.
 - Ayudas fiscales para la contratación.
- Medidas para el sector del empleo blanco:
 - Programas de capacitación.
 - Programa de formación en competencias transversales.
 - Programas de autoempleo.
- Medidas para el sector del empleo verde:
 - Programas de capacitación.
 - Programas de autoempleo.
- Inclusión de cláusulas sociales en la contratación pública.

CONCLUSIONES ESTUDIO PARA IDENTIFICAR OPORTUNIDADES DE EMPLEO EN EL SECTOR DE SERVICIOS SOCIALES

- En el periodo 2019-2021 se identifican unos 2.440 nuevos empleos en el sector de servicios sociales susceptibles de ser ocupados por personas en riesgo o situación de exclusión, de los cuales 240 corresponden a establecimientos residenciales y centros de día, y 2.200 a personal doméstico.
- El sector de servicios sociales es un sector laboral al alza por el envejecimiento de la sociedad.
- Los puestos de auxiliar de geriatría y puestos asistenciales directos se identifican con un potencial de crecimiento importante, puestos que se pueden ajustar, con la debida formación, a los perfiles correspondientes a las personas en riesgo o situación de exclusión.
- Se identifican ciertos problemas para cubrir algunos puestos en la actualidad:
 - A nivel de residencias y centros de día, los problemas en los empleos de menor cualificación provienen del envejecimiento de las personas trabajadoras y la falta de interés de las personas jóvenes para entrar en el sector. Socialmente no es un sector atractivo para las personas jóvenes.
 - En la asistencia a domicilio las dificultades son grandes para encontrar personas interesadas en este sector: se trata de un sector con condiciones laborales no estables; con necesidad del conocimiento del euskera en el caso de muchos municipios; y con la necesidad de contar con vehículo propio para traslados a zonas no muy pobladas.
- En muchos casos, el perfil de las personas en riesgo o situación de exclusión es un perfil con una baja cualificación, carente de formación adecuada y con necesidad de trabajar competencias básicas. Por esta razón, los puestos que mejor se ajustan a este perfil serían puestos de atención personal, auxiliares, atención hostelera y limpieza.
- El sector de servicios sociales es un sector de oportunidad, tanto para hombres como para mujeres. En un momento en que la economía de cuidados está tomando mayor relevancia se debe fomentar una mayor presencia masculina en un sector excesivamente feminizado. Se debe continuar desarrollando los itinerarios formativos para incrementar sus capacidades, pero se debe realizar un énfasis en la formación de competencias más transversales: socio-personales, laborales, etc.

CONCLUSIONES ESTUDIO PARA IDENTIFICAR OPORTUNIDADES DE EMPLEO MEDIANTE LA PROPUESTA DE ACTUACIONES QUE IMPULSEN LAS EMPRESAS DE INSERCIÓN (E.I.) EN GIPUZKOA

- Pueden ser promotores de empresas de inserción aquellas entidades públicas o privadas sin ánimo de lucro que contemplen entre sus objetivos la inserción de colectivos desfavorecidos (entidades del tercer sector, ayuntamientos y mancomunidades).
 - Las empresas de inserción desempeñan una actividad que debe ser viable, rentable y sostenible en el tiempo. El riesgo de fracaso aumenta si prima el carácter social y si su actividad económica depende mayoritariamente de contratos públicos.
- Las entidades del tercer sector son entidades sin ánimo de lucro que cuentan con recursos muy limitados. Se debiera actuar en el apoyo a estas entidades para la dotación de recursos:
 - Subvencionando planes de viabilidad.
 - Subvencionando activos fijos.
 - Estableciendo líneas de financiación específicas.
 - Facilitando espacios públicos en condiciones de alquiler asequibles.
 - Arbitrando ayudas para la implantación de sistemas de calidad.
 - Impulsando programas previos a la incorporación de personas a las empresas de inserción (Auzolan).
- Se hace necesario impulsar campañas de divulgación y sensibilización:
 - Formación sobre empresas de inserción a los ayuntamientos, mancomunidades y agencias de desarrollo.
 - Elaboración de catálogo de productos y servicios para administraciones y empresas.
 - Acciones de sensibilización a la ciudadanía.
 - Alianzas con empresas para que incorporen servicios y productos de empresas de inserción.
- Se deben aprovechar las oportunidades que brinda la nueva Ley de Contratos del Sector Público:
 - Impulsando la formación técnica para responsables de órganos de contratación y la sensibilización al resto de departamentos.
 - Dinamizando y estableciendo colaboraciones para la promoción de E.I. que no hagan competencia a los Centros Especiales de Empleo y que presten servicios que no estén cubiertos por los mismos.
- Se denota un nivel muy diferente en las agencias de desarrollo comarcal a la hora de la promoción de empresas de inserción. Hay agencias interesadas en esta promoción; hay otras no interesadas en promover, pero que apoyarían al tercer sector; y, por último, hay otras no interesadas en esta promoción.
- En la actualidad se está trabajando en 7 iniciativas de E.I. en Gipuzkoa, lo que puede crear alrededor de 60 nuevos empleos.

7. PRINCIPIOS SOBRE LOS QUE SE CONSTRUYE LA ESTRATEGIA

A continuación se exponen los principios que enmarcan la Estrategia de Empleabilidad y activación inclusiva en Gipuzkoa 2018-2022:

- 1. PROTAGONISMO DE LA PERSONA** como origen, medio y fin de esta estrategia, desde la corresponsabilidad y la igualdad, sin distinción ni discriminación por motivos de raza, género, idioma, religión, opiniones políticas o de otra índole, origen nacional o social, posición económica u otra condición.
- 2. LUCHA CONTRA LA DESIGUALDAD**, para convertirnos en el territorio europeo con menor dispersión de desigualdades sociales y uno de los territorios del mundo con menor desigualdad social, lingüística y de género.
- 3. ORIENTACIÓN AL DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL**, combinando respuestas efectivas a los retos de competitividad de las empresas y a la situación y características de las personas demandantes de empleo.
- 4. ORIENTACIÓN A LA SOSTENIBILIDAD ECONÓMICA, SOCIAL Y MEDIOAMBIENTAL**, con una perspectiva equilibrada y a largo plazo.
- 5. ENFOQUE INTEGRADOR** respecto a los colectivos objetivo, ya que tiene en cuenta desde las personas que ya se encuentran en situación de exclusión hasta aquellas con empleo pero en situación de precariedad.
- 6. TRATO PERSONALIZADO** en el acercamiento a cada persona, teniendo en cuenta su grado de empleabilidad y de integración social.
- 7. PROTAGONISMO DE LA EMPRESA** en esta estrategia como agente social y principal generador de empleo, con medidas que impulsen su participación activa en los objetivos a alcanzar.
- 8. DESPLIEGUE TERRITORIAL** de la estrategia, adaptándola al tejido empresarial y a las necesidades de empleabilidad y cohesión social de cada comarca.
- 9. ORIENTACIÓN A LA ACCIÓN**, con un despliegue basado en objetivos, indicadores, metas y planes de acción.
- 10. MODELO DE GOBERNANZA COLABORATIVO Y MULTINIVEL**, incluyendo y dando cauce de participación a todos aquellos agentes públicos y privados que son grupos de interés en esta estrategia.

8. MISIÓN Y ÁMBITOS DE ACTUACIÓN DE LA ESTRATEGIA

MISIÓN

- Reducir desigualdades y avanzar en la cohesión económica y social de Gipuzkoa, favoreciendo la inclusión social y mejorando la calidad de vida de:
 - Personas en situación o en riesgo de exclusión.
 - Personas en situación de desempleo con un grado de empleabilidad medio-bajo.
 - Personas con empleo en situación de precariedad laboral.
- A través del:
- Acceso y mantenimiento del empleo y ocupación.
 - Mantenimiento y mejora de condiciones de trabajo y ocupación, implicando para ello a agentes públicos, privados y a la sociedad civil.
- Impulsar el desarrollo económico y la creación de empleo en Gipuzkoa con el objetivo de que las personas en situación o riesgo de exclusión tengan mayores posibilidades de acceder a un puesto de trabajo y dar cabida a un empleo de calidad.

ÁMBITOS DE ACTUACIÓN LIGADOS A LA ARTICULACIÓN Y GOBERNANZA DEL SISTEMA

- Establecer medidas de concienciación y sensibilización dirigidas a los diferentes actores implicados: empresas, agencias de desarrollo, ciudadanía, entidades sociales, etc, con el fin de poner en valor e implicar a dichos actores en el desarrollo de la estrategia.
- Establecer una estructura de gobernanza multinivel (Euskadi, Gipuzkoa, Comarcas) para el desarrollo y seguimiento de la estrategia.
- Establecer una estructura de gestión que sea responsable de la ejecución operativa de los planes de actuación.
- Generar una red de agentes para el despliegue comarcal de los servicios de generación de oportunidades, intermediación y mejora de la empleabilidad.

ÁMBITOS DE ACTUACIÓN LIGADOS A LA GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO Y ACTIVACIÓN INCLUSIVA

- Ayudar a mantener el número de puestos de trabajo actuales, previniendo la destrucción de empleo.
- Ayudar a generar nuevos puestos de trabajo.
- Avanzar en la mejora de la calidad del empleo.
- Incentivar actuaciones fiscales que incentiven la contratación de colectivos en situación o riesgo de exclusión.

ÁMBITOS DE ACTUACIÓN LIGADOS AL INCREMENTO DE LA EMPLEABILIDAD Y EL DESARROLLO DE UN MODELO DE ORIENTACIÓN E ITINERARIOS DE INCLUSIÓN

- Actuaciones ligadas a la construcción del sistema de intervención, tales como la definición de un sistema integrado de valoración, el desarrollo de un soporte informático, el establecimiento de una red de agentes y entidades especializadas, la definición del sistema de itinerarios y acompañamiento, o el avance en la definición de los programas de fomento de la empleabilidad e inclusión sociolaboral.

ÁMBITOS DE ACTUACIÓN LIGADOS A LA ADECUACIÓN DE LA DEMANDA DE EMPLEO Y ACTIVACIÓN INCLUSIVA

- Establecer programas de formación y cualificación.
- Diseñar soportes para favorecer el acceso de las personas en situación o riesgo de exclusión al empleo e intermediación.
- Estudiar posibles medidas fiscales que tengan como objetivo incrementar los ingresos de las personas trabajadoras en situación de pobreza.
- Reforzar e impulsar un sistema eficiente de intermediación laboral.

9. SEGMENTOS DE POBLACIÓN A LOS QUE SE DIRIGE LA ESTRATEGIA

La Estrategia de Empleabilidad y activación inclusiva en Gipuzkoa 2018-2022 se dirige a los **siguientes colectivos**:

PERSPECTIVA DE INCLUSIÓN / EMPLEABILIDAD	EMPLEABILIDAD BAJA	EMPLEABILIDAD MEDIA	EMPLEABILIDAD ALTA
Personas en situación e exclusión severa			
Personas en situación de exclusión moderada			
Personas en situación de integración precaria			
Personas en situación integración plena (empleadas precarias)			
Personas en situación integración plena (en búsqueda de empleo)			
Personas en situación integración plena (empleadas no precarias o no buscadoras de empleo)			

COLECTIVO	CARACTERÍSTICAS
Personas en situación de exclusión social	<ul style="list-style-type: none"> Personas en situación de privación, entre otros, de derechos económicos, sociales o políticos y la dificultad para el ejercicio de los mismos en igualdad de condiciones que el resto de la ciudadanía. Intensidad de la situación de exclusión: leve/ moderada/ grave. Tipos de exclusión: relacional/ jurídica administrativa/ residencial/ económica, laboral.
Personas en situación de riesgo de exclusión social	Personas que presentan o carecen de una serie de características o factores personales o sociales que hacen que aumente las probabilidades de aparición de consecuencias adversas que deriven en situaciones o procesos de exclusión social.
Personas en situación de inclusión social	La situación de inclusión social tiene que ver con el acceso adecuado a los sistemas de protección social existentes, con la facilidad que tienen las personas para utilizar la información precisa para acceder a los derechos y deberes que como ciudadana le corresponden, con sus capacidades personales y sociales para relacionarse y con su capacidad de participación activa en la sociedad.

A continuación se muestra la distribución de la población de Gipuzkoa **por grado de inclusión**:

COLECTIVO	CARACTERÍSTICAS	% PERSONAS GIPUZKOA 2017	% PERSONAS GIPUZKOA 2014
Personas en situación de exclusión severa	Se considera que aquellos hogares con un índice de exclusión (i) cuatro veces superior a la media ($i > 4$) se encuentran en una situación relativa de exclusión social severa.	4,7%	5,1%
Personas en situación de exclusión moderada	Se considera que aquellos hogares con un índice de exclusión (i) superior al doble de la media ($i > 2$) se encuentran en una situación de exclusión social moderada.	9,1%	8,3%
Personas en situación de integración precaria	Los hogares afectados por alguno de los indicadores de exclusión, pero con índices inferiores al doble de la media ($0 < i < 2$) se incluyen dentro de una situación de integración precaria.	29,3%	29,7%
Personas en situación integración plena	Los hogares cuyo índice de exclusión es 0 (es decir, no presentan ninguna de las situaciones descritas en los 35 indicadores seleccionados), se catalogan como de integración plena.	56,9%	56,8%

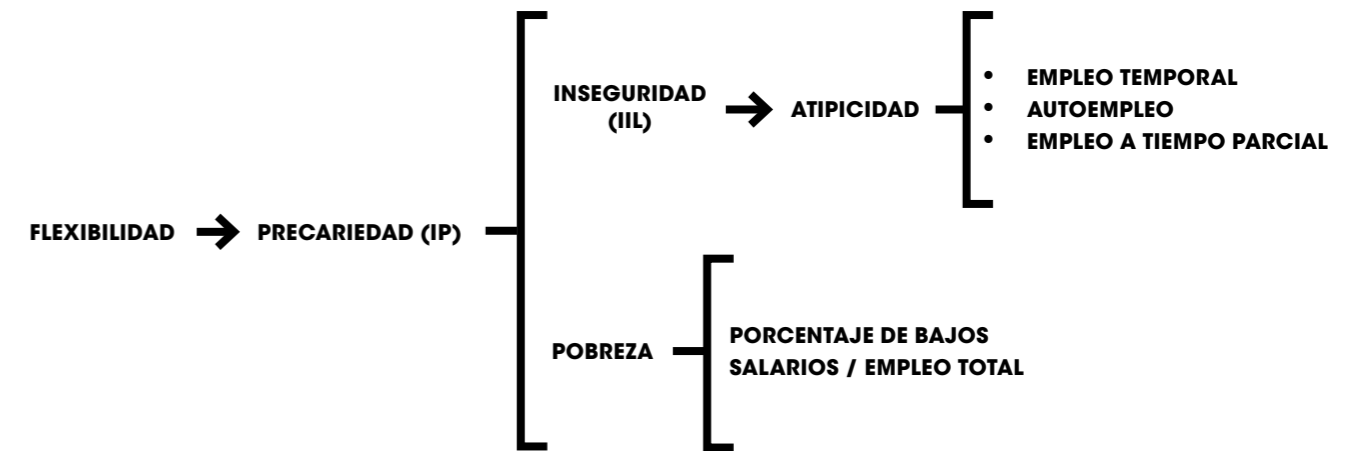
ÁMBITO VITAL	DIMENSIONES	
ECONOMICO, LABORAL, RESIDENCIAL	DIMENSIÓN 1.- SITUACIÓN ECONÓMICA	
	DIMENSIÓN 2.- SITUACIÓN LABORAL Y OCUPACIONAL	
	DIMENSIÓN 3.- SITUACIÓN RESIDENCIAL	
CONVIVENCIAL	DIMENSIÓN 4.- SITUACIÓN DE ALOJAMIENTO Y DE VIVIENDA	
	DIMENSIÓN 5.-VÍNCULOS AFECTIVOS Y RECEPCIÓN DE APOYO SOCIAL	
PERSONAL	DIMENSIÓN 9.-COMPETENCIAS Y HABILIDADES SOCIALES	
	DIMENSIÓN 9.A.- Competencia Social	
	DIMENSIÓN 9.B.- Competencia Cognitiva	
	DIMENSIÓN 9.C.- Competencia Instrumental	
	DIMENSIÓN 9.D.- Otras competencias y habilidades	
	DIMENSIÓN 10.- EDUCACION – FORMACIÓN – INFORMACIÓN - CAPACITACIÓN	
	DIMENSIÓN 10.A.- Situación de los recursos personales para el empleo	
	DIMENSIÓN 11.- DINAMISMOS VITALES	
	DIMENSIÓN 12.- USOS DE LOS SISTEMAS DE PROTECCIÓN	
DE LA SALUD	DIMENSIÓN 13.- SITUACIÓN DE LA SALUD	
	DIMENSIÓN 13.A.- Salud Física	
	DIMENSIÓN 13.B.- Salud Mental	
	DIMENSIÓN 13.C.- Drogodependencias - Adicciones	
	DIMENSIÓN 14.- INCAPACIDAD LABORAL, DISCAPACIDAD Y DEPENDENCIA	
	DIMENSIÓN 15.- ACEPTACIÓN SOCIAL Y CONVIVENCIA COTIDIANA COMUNITARIA	
SOCIAL	DIMENSIÓN 16.- ADAPTACIÓN AL MEDIO SOCIAL Y NORMATIVO	
	DIMENSIÓN 17.- DISPONIBILIDAD DE RELACIONES SOCIALES Y EJERCICIO DE LA PARTICIPACIÓN SOCIAL	

Nota: Información basada en el Anexo al Decreto 385/2013, de 16 de julio, por el que se aprueba el Instrumento de Valoración de la Exclusión Social.

Para medir la calidad del empleo se utiliza el índice de precariedad laboral:

- Para medir el nivel de inseguridad se incluye el empleo temporal y el empleo a tiempo parcial involuntario, el autoempleo sin asalariados y se añade la tasa de desempleo.

- Un salario se considera bajo si es inferior al 66% de la mediana del salario bruto a la hora.



Nota: IP = índice precariedad; IIL = índice de inseguridad laboral.

Algunas entidades del tercer sector tienen muy desarrollado el concepto de gap o brecha entre los requerimientos del puesto y las competencias de la persona,

de forma que se trabaja de forma simultánea en ambos ámbitos para reducirlo hasta hacerlo desaparecer.

REDUCCIÓN DEL GAP O BRECHA PARA EL ACCESO Y MANTENIMIENTO DEL EMPLEO	
REQUERIMIENTOS DEL PUESTO	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptación del puesto • Adecuación de los entornos • Organización del trabajo
COMPETENCIAS DE LA PERSONA	<ul style="list-style-type: none"> • Formación • Apoyos/ supervisión

La extensión de estas buenas prácticas al conjunto de empresas del Territorio permitiría favorecer el acceso al empleo y su mantenimiento a colectivos en situación y/o riesgo de exclusión.

10. INDICADORES ESTADÍSTICOS DE REFERENCIA

INDICADOR DESDE -	REFERENCIA 2022	ÚLTIMO DATO (2017)	EXPLICACIÓN
Tasa AROPE	14 %	19,2 %	Reducir la tasa AROPE al 14% implica devolver este indicador a su nivel históricamente más bajo en el Territorio (en 2008) y permitiría situar a Gipuzkoa al nivel de las regiones de Europa que hoy tienen una tasa de riesgo de pobreza y exclusión más reducida.
Índice GINI	22 %	25,3 %	Reducir el índice GINI al 22% implica devolver este indicador su nivel históricamente más bajo en el Territorio (en 2008) y permitiría situar a Gipuzkoa al nivel de las regiones de Europa que hoy tienen una tasa de desigualdad más reducida.
Baja intensidad laboral	5 %	5,7 %	Reducir la tasa de baja intensidad laboral al 5% implica acercar este indicador a su nivel históricamente más bajo en el Territorio (en 2008 era del 4%) y permitiría situar a Gipuzkoa al nivel de las regiones de Europa que hoy tienen una tasa de baja intensidad laboral más reducida.
Personas en hogares con problemas de exclusión del mercado de trabajo	10 %	12,9 %	Reducir al 10% el porcentaje de personas en hogares con problemas de exclusión del mercado de trabajo –desde el 19,2% de 2012- situaría a Gipuzkoa como el territorio del Estado con una prevalencia más baja de este tipo de situaciones.
Pobreza laboral	6 %	10,2 %	Reducir la tasa de pobreza laboral al 6% permitiría situar a Gipuzkoa al nivel de las regiones de Europa que hoy tienen una menor tasa de pobreza en el empleo. En la actualidad, sólo 8 de los 28 países de la UE tienen tasas de pobreza laboral inferiores al 6%.

A los efectos de realizar un seguimiento de **buenas prácticas** a aquellas regiones europeas de similares características a Gipuzkoa (por PIB per cápita y número de habitantes) que disponen de buenos datos en temas de pobreza, hemos seleccionado las siguientes:

REGIÓN	PAIS
Groningen	Holanda
Provincia autónoma di Trento	Italia
Baja Baviera	Alemania
Syddanmark	Dinamarca
Övre Norrland	Suecia

11. LÍNEAS DE ACTUACIÓN

OBJETIVO	LÍNEAS DE ACTUACIÓN (PROYECTOS)	PLAZO	
1.- ARTICULACIÓN Y GOBERNANZA DEL SISTEMA	1.1.- Establecer medidas de concienciación y sensibilización dirigidas a los actores implicados	1.1.1.- Establecer un plan de sensibilización dirigido a las empresas, a personas trabajadoras y a la sociedad en general.	Largo
		1.1.2.- Establecer un programa de formación a agencias de desarrollo y a emprendedores sobre empresas de inserción.	Medio
		1.1.3.- Impulsar actuaciones de sensibilización y medidas de desarrollo y reconocimiento a la innovación social en las empresas.	Medio
		1.1.4.- Desarrollar un plan de promoción de productos y servicios ofertados por centros especiales de empleo y empresas de inserción dirigido a empresas, entidades públicas y a la sociedad.	Medio
		1.1.5.- Sensibilizar y fomentar en las empresas la RSC/ Valor social compartido, de cara a poner en marcha medidas orientadas a la empleabilidad y cohesión social.	Largo
		1.1.6.- Establecer acciones de sensibilización y comunicación que ayuden a prestigiar y a hacer atractivos aquellos sectores que más se ajustan a las características y perfiles de los colectivos más desfavorecidos.	Largo
	1.2.- Establecer los Modelos de Gobernanza y de gestión	1.2.1.- Diseñar el Modelo de Gobernanza que permita la participación de los agentes que operan en el sector, su coordinación, y que, a su vez, posibilite una agilidad en la toma de decisiones.	Corto
		1.2.2.- Diseñar la estructura y el modelo de gestión que permita implantar el Plan de Actuación, dotándole de recursos para obtener resultados.	Corto
		1.2.3.- Establecer herramientas de coordinación y transversalidad en la Diputación Foral: Plan transversal interdepartamental, grupo de trabajo entre Estrategia, Promoción económica y Políticas sociales.	Corto
		1.2.4.- Establecer medidas de coordinación entre la Diputación Foral y las Agencias de desarrollo: impulso de GipuzkoaLab.	Corto
		1.2.5.- Establecer herramienta de generación y gestión del conocimiento sobre esta materia: Observatorio (Behagi/SIIS) sobre inteligencia competitiva y estado del arte, e implicación de las universidades para la generación de conocimiento, y prospección directa con las empresas.	Medio
		1.2.6.- Establecer un sistema de monitorización de la Estrategia a través de un Cuadro de mando con indicadores a controlar.	Medio

OBJETIVO	LÍNEAS DE ACTUACIÓN (PROYECTOS)	PLAZO	
2.- GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO	2.1.- Ayudar a mantener el número de puestos de trabajo actuales, previniendo la destrucción de empleo	2.1.1.- Explorar la puesta en marcha de una red de empresas para posibilitar reubicaciones inspirado en el modelo cooperativo	Largo
		2.1.2.- Establecer un plan de reciclaje y formación a colectivos en riesgo de "obsolescencia".	Largo
		2.1.3.- Impulsar medidas dirigidas a apoyar a empresas en situación de vulnerabilidad.	Medio
	2.2.- Ayudar a generar nuevos puestos de trabajo	2.2.1.- Impulsar programas de ayudas y financiación al emprendimiento e intraemprendimiento para empresas de inserción con especial atención a sectores de oportunidad en el Territorio: mantenimiento urbano, confección de ropa, servicios múltiples orientados a la contratación pública innovadora, subcontratación industrial, economía del cuidado y servicios personales, hostelería, economía circular y gestión de residuos voluminosos, reforma de edificios.	Medio
		2.2.2.- Impulsar programas de ayuda al fomento del autoempleo y creación de empresas por personas en situación de desempleo y en riesgo de exclusión	Largo
		2.2.3.- Aprovechar oportunidades que brindan sectores en crecimiento, como la hostelería y comercio, el empleo blanco y el empleo verde.	Largo
		2.2.4.- Desarrollar un manual de ayuda para instituciones públicas a la hora de aplicar la compra pública responsable	Medio
		2.2.5.- Impulsar la ventana de oportunidad que ofrece la nueva Ley de contratos del sector público, a través de las cláusulas sociales.	Medio
		2.2.6.- Fomentar proyectos de innovación social para la inclusión sociolaboral: líneas de ayudas, pilotos, colaboraciones.	Medio
	2.3.- Avanzar en la mejora de la calidad del empleo	2.3.1.- Fomentar empresas y organizaciones de economía social.	Largo
		2.3.2.- Impulsar programas de apoyo para que las empresas diseñen e implanten actuaciones de innovación social dirigidas a la mejora de la calidad del empleo.	Medio
		2.3.3.- Impulsar programas dirigidos a una mayor participación de los trabajadores en la empresa, a nivel de gestión, resultados y propiedad.	Corto
		2.3.4.- Establecer, por parte de las administraciones públicas, mecanismos que premien y favorezcan a aquellas empresas que dispongan de medidas dirigidas a la mejora de la calidad del empleo	Medio
2.4.- Fiscalidad para la inclusión	2.4.1.- Estudiar, con el Departamento de Hacienda, posibles medidas fiscales que incentiven la contratación de personas en situación de vulnerabilidad social y en situación o riesgo de exclusión, por parte de las empresas.	Medio	

OBJETIVO	LÍNEAS DE ACTUACIÓN (PROYECTOS)	PLAZO	
3.- EMPLEABILIDAD, ORIENTACIÓN E ITINERARIOS	3.1.- Definición y articulación del Modelo de intervención	3.1.1.- Definir un sistema de valoración de la empleabilidad, compartida con la persona, que sea utilizado por todos los agentes y que integre su nivel de empleabilidad y su vertiente social.	Corto
		3.1.2.- Desarrollar una plataforma informática que gestione, de una manera ágil y coordinada, el sistema de evaluación definido, y establecer los protocolos de colaboración entre los agentes.	Medio
		3.1.3.- Establecer una red integral de agentes y entidades especializadas para personas en situación o riesgo de exclusión que integre todo el proceso de diagnóstico y acompañamiento: evaluación social-empleabilidad, itinerario personalizado, cheque de servicios, persona de referencia a lo largo del proceso.	Largo
		3.1.4.- Coordinación con Lanbide para la adaptación a las cambiantes necesidades de empresas y personas.	Largo
		3.1.5.- Definición del sistema de itinerarios individualizados y acompañamiento: orientación laboral, formación, prácticas, certificados profesionales, alternativas de ocupación, etc.	Medio
		3.1.6.- Acompañamiento especializado a personas en situación o riesgo de exclusión contratadas en empresas.	Largo
		3.1.7.- Acompañamiento especializado en itinerarios de ocupación.	Largo
		3.1.8.- Avanzar en la definición de los programas de fomento de la empleabilidad e inclusión sociolaboral.	Largo

OBJETIVO	LÍNEAS DE ACTUACIÓN (PROYECTOS)	PLAZO	
4.- ADECUACIÓN DE LA DEMANDA DE EMPLEO E INCLUSIÓN SOCIOLABORAL	4.1.- Formación y cualificación	4.1.1.- Diseñar y poner en marcha la propuesta de cursos por comarcas y sectores.	Medio
		4.1.2.- Posibilitar el acceso a certificados profesionales a personas sin ESO: módulo de competencias básicas.	Largo
		4.1.3.- Capacitación en competencias transversales.	Largo
		4.1.4.- Impulsar la formación dual en los jóvenes. Acuerdo con el Dpto. de Educación para la coordinación con centros de formación profesional. Detección de necesidades formativas a través de las asociaciones empresariales.	Largo
		4.1.5.- Desarrollar programas de formación para jóvenes no admitidos por Educación.	Largo
		4.1.6.- Impulsar programas de ayuda para la promoción de la empleabilidad de personas en situación de desempleo de hasta 30 años	Largo
		4.1.7.- Establecer programas de formación dual para mayores de 45 años.	Largo
		4.1.8.- Establecer programas de capacitación a personas para incorporarse a empresas de inserción.	Largo
		4.1.9.- Establecer programas de empleo-formación para personas jóvenes y paradas de larga duración con baja cualificación, en colaboración con empresas.	Largo
	4.2.- Soportes para el acceso al empleo e intermediación	4.2.1.- Habilitar apoyos para posibilitar la conciliación, como el cuidado familiar, el transporte, la inversión, etc.	Largo
		4.2.2.- Compartir y desplegar mecanismos de regularización de migrantes (ej.: programa Auzolan y extenderlo a empresas).	Largo
	4.3.- Fiscalidad	4.3.1.- Estudiar posibles medidas fiscales a través de la regulación del IRPF con objeto de incrementar los ingresos de las personas trabajadoras en situación de pobreza.	Medio
	4.4.- Intermediación	4.4.1.- Reforzar e impulsar un sistema eficiente de intermediación laboral con personas que hayan recorrido su itinerario y les facilite el acceso a un puesto de trabajo.	Largo
		4.4.2.- Establecer un programa de fidelización de empresas con la intermediación.	Largo

12. MODELO DE GOBERNANZA PARA EL DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA

ÁMBITO GEOGRÁFICO	ENTIDAD	DEPARTAMENTO	PLANES	ESTRUCTURA DE GESTIÓN	ESTRUCTURA DE EJECUCIÓN Y DESPLIEGUE
COMUNIDAD AUTÓNOMA	GOBIERNO VASCO	- Dpto. empleo y políticas - Lanbide	- Plan estratégico empleo 2017-2020 - IV plan vasco de inclusión 2017-2021 - IV plan joven 2020	COMITÉ EJECUTIVO - Dpto. Empleo y Políticas sociales - Lanbide - Dpto. Políticas Sociales - Dpto. Promoción Económica, Medio Rural y Equilibrio Territorial - Gabinete Diputado General	COMISIONES CONSULTIVAS - Mesa intercomarcal (EAM) - Mesa de la red de agentes de inclusión socio-laboral
TERRITORIO HISTÓRICO	DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA	- Políticas sociales - Promoción económica, medio rural y equilibrio territorial - Gabinete diputado general	- Etorbizuna eraikiz - Plan estratégico de gestión 2015-2019 - ELKAR-EKIN 2016-2020 - Reactivación económica 2016-2019 - Plan igualdad 2012-2020 - Plan conciliación corresponsable - Estrategia empleabilidad y activación inclusiva 2018-2022		
COMARCA	AGENCIAS DE DESARROLLO				MESAS COMARCALES (COMISIÓN COMARCAL DE INCLUSIÓN)
MUNICIPIO	SERVICIOS SOCIALES DE BASE				

ÓRGANO	FUNCIONES
Comité ejecutivo	Diseño, planificación, promoción, seguimiento y control de la estrategia de empleabilidad y activación inclusiva.
Comisión operativa	Ejecución y despliegue de la estrategia y planes de actuación aprobados por el Comité ejecutivo
Comisiones consultivas	Consulta y contraste para el diseño y mejora de la estrategia de empleabilidad y activación inclusiva.

Gipuzkoako
Foru Aldundia
Diputación Foral
de Gipuzkoa



ETORKIZUNA
ERAIKIZ