

ESPAÑA

PROGRAMA OPERATIVO

**FONDO SOCIAL
EUROPEO**

2007-2013

CANTABRIA



R
E
I
N
O

D
E

E
S
P
A
Ñ
A

PROGRAMA OPERATIVO CANTABRIA



FONDO SOCIAL EUROPEO 2007-2013



ÍNDICE		PAG
CAPITULO		
0.	INTRODUCCIÓN	3
I.	DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	12
	1. ANALISIS DE SITUACIÓN	12
	Aspectos socioeconómicos	12
	Mercado de trabajo	21
	Niveles educativos y cualificación del capital humano	33
	Igualdad entre hombres y mujeres	36
	Sociedad de la Información	42
	2. MATRIZ DAFO	43
	3. CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS SOCIALES DE LISBOA	48
II.	ESTRATEGIA ADOPTADA E IDENTIFICACIÓN DE PRIORIDADES	50
	1. ESTRATEGIA E IDENTIFICACIÓN DE PRIORIDADES	50
	2. VINCULACIÓN DE LA ESTRATEGIA CON LOS OBJETIVOS FIJADOS A NIVEL COMUNITARIO	57
	3. COMPLEMENTARIEDAD Y CONCENTRACIÓN DE LAS ACTUACIONES	59
	4. INDICADORES ESTRATEGICOS	73
III.	EJES PRIORITARIOS	74
	1. FOMENTAR EL ESPIRITU EMPRESARIAL Y MEJORAR LA ADAPTABILIDAD DE TRABAJADORES, EMPRESAS Y EMPRESARIOS	76
	2. FOMENTAR LA EMPLEABILIDAD, LA INCLUSION SOCIAL Y LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES	85
	3. AUMENTAR Y MEJORAR EL CAPITAL HUMANO	92
	4. PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL	97
	5. ASISTENCIA TÉCNICA	100
	6. DESGLOSE PRESUPUESTARIO ORIENTATIVO POR CATEGORIA DE GASTO PROGRAMADO	101

IV.	DISPOSICIONES DE APLICACIÓN	104
	1. DESIGNACIÓN DE AUTORIDADES.	104
	2. DESCRIPCIÓN DE LOS SISTEMAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.	114
	3. ORGANISMO RECEPTOR DE LOS PAGOS DE LA COMISIÓN Y ORGANISMO QUE REALIZA LOS PAGOS A LOS BENEFICIARIOS.	127
	4. PROCEDIMIENTOS DE MOVILIZACIÓN Y CIRCULACIÓN DEL FLUJOS FINANCIEROS	128
	5. RESPETO DE LA NORMATIVA COMUNITARIA	134
	6. INFORMACIÓN Y PUBLICIDAD DEL PROGRAMA OPERATIVO.	137
	7. INTERCAMBIO INFORMATIZADO DE DATOS CON LA COMISIÓN	139
V.	PLAN DE FINANCIACIÓN	140
VI.	EVALUACIONES	146
	Evaluación Ex PO Cantabria	146
ANEXO	TABLA RESUMEN PO CANTABRIA FSE 2007-2013	150

PROGRAMA OPERATIVO DE CANTABRIA 2007 – 2013

OBJETIVO COMPETITIVIDAD Y EMPLEO

▪ CAPÍTULO 0: INTRODUCCIÓN

El Programa Operativo del Fondo Social Europeo para Cantabria 2007-2013 se inscribe en el contexto del **Marco Estratégico Nacional de Referencia para España** (en adelante MENR), así como en del **Plan de Empleo** y el **Plan de Cualificación y Formación Profesional** ambos para Cantabria.

El Servicio Cántabro de Empleo de la Consejería de Empleo y Bienestar Social del Gobierno de Cantabria, ha elaborado este documento estratégico con el objetivo de disponer, para toda la sociedad cántabra, de un instrumento de planificación comunitaria a medio y largo plazo en el que se definan objetivos, estrategias y actuaciones para el logro de un mayor desarrollo económico y social, para convertir a Cantabria en la región del **Empleo de Calidad y el Bienestar de las Personas**, mediante la aplicación de Fondos de finalidad estructural (FEDER, FSE y FEP entre otros), lo que sin duda conducirá a lograr la convergencia con la media nacional y de la Unión Europea. No hay que olvidar, que en el nuevo periodo de programación 2007-2013, la política de cohesión pretende incrementar el crecimiento, la competitividad y el empleo, para lo cual ha de incorporar las prioridades comunitarias incluidas en la Estrategia de Lisboa.

Si en el periodo de vigencia del anterior Programa Operativo se ha producido un proceso gradual de convergencia en términos de paro y empleo entre Cantabria y el conjunto del Estado, para el nuevo periodo, debemos seguir acortando las distancias en estas tasas, para que la Región pueda situarse en unos niveles de paro y empleo acordes con el entorno en el que se desenvuelve.

Por ello, y teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 32 del **Reglamento CE 1083/2006** del Consejo de 11 de julio de 2006 por el que se establecen las disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo y al Fondo de Cohesión, *las intervenciones de los Fondos en los Estados miembros adoptarán la forma de programas operativos encuadrados en el Marco Estratégico Nacional de Referencia.*

Cada Programa Operativo cubrirá el período comprendido entre el 1 de enero de 2007 y el 31 de diciembre de 2013. Asimismo, cada Programa Operativo se referirá únicamente a uno de los tres objetivos que se mencionan en el artículo 3, salvo que la Comisión y el Estado miembro acuerden lo contrario.

El Servicio Cántabro de Empleo ha elaborado el presente documento de programación dentro de un proceso de reflexión interna y de consenso entre los principales interlocutores de la región (agentes económicos, sociales, políticos...), que ha desembocado en la elaboración del **Programa Operativo de Cantabria FSE 2007-2013**.

Se trata de un documento programático monofondo, a diferencia de lo que ocurría en el periodo anterior que, de acuerdo con lo previsto en el artículo 37 del Reglamento 1083/2006, consta de:

- un análisis de la situación de partida desde el punto de vista de las macromagnitudes económicas y de las prioridades temáticas de intervención, identificando debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades (DAFO).

- a continuación, y una vez analizada la situación actual y el DAFO, se plantea una estrategia a alcanzar en 2013 para la Comunidad Autónoma de Cantabria, mediante la delimitación de unas prioridades en las que se va a centrar el Programa Operativo y sus objetivos globales. Se trata de delimitar los problemas que se van a atacar con el Programa Operativo a través de diferentes actuaciones en 5 ejes prioritarios, respetando los principios de complementariedad y concentración que más adelante se explicarán. Igualmente, se recogen una serie de indicadores estratégicos por cada Eje y se cuantifican los objetivos que se pretende alcanzar en 2010 y 2013.

- un tercer capítulo donde se detallan los objetivos específicos de cada Eje, las categorías de gasto (temas prioritarios) en las que se van a realizar las actuaciones, una descripción de las principales actividades a realizar así como las prioridades horizontales o “mainstreaming” que han de regir las intervenciones de los Fondos Estructurales, en línea con el resto de las políticas comunitarias, como son la igualdad

de género, la no discriminación, el impulso de acciones innovadoras, el fomento de las NTICs, el cuidado del medio ambiente y la aplicación del partenariado. Además se recogen en este capítulo una serie de indicadores operativos (de realización física, financieros y de resultado) que se emplearán para el seguimiento y la evaluación.

Estas prioridades constituyen, junto con los objetivos, la estrategia propuesta para las intervenciones estructurales en el nuevo período.

Por último, pero no por ello menos importante, se recogen las disposiciones de aplicación necesarias para la correcta articulación y ejecución del Programa Operativo, el plan de financiación con el reparto de compromisos anuales para el Programa Operativo FSE, así como el reparto de contribuciones para el total del periodo por eje prioritario.

Finaliza el documento con una Evaluación Ex ante realizada para mejorar la aplicación del Programa Operativo, contribuyendo a la planificación necesidades, mecanismos de transmisión y asignación de recursos.

En este sentido, podemos en este momento avanzar que los **objetivos globales** para Cantabria para el próximo periodo de programación 2007-2013 y en relación con las intervenciones del FSE en nuestra comunidad se centran en los siguientes:

- Reducir la discriminación por razones de género en el mercado laboral, adoptando medidas específicas con objeto de disminuir el elevado porcentaje de mujeres desempleadas o con escasa remuneración.
- Fomentar la conciliación de la vida laboral y familiar, incrementado la disponibilidad y asequibilidad de los servicios para el cuidado de los hijos y otras personas dependientes.
- Reforzar las acciones emprendidas con vistas a lograr una adecuada inserción de la población inmigrante en el mercado de trabajo.

- Proseguir los esfuerzos para la integración en el mercado de trabajo de los jóvenes, las personas con discapacidad y los grupos de población desfavorecidos.

- diseñar y poner en marcha una estrategia de envejecimiento activo y mejora de la adaptabilidad de trabajadores, empresas y empresarios.

Estas prioridades de actuación tienen su encaje en los siguientes Ejes prioritarios:

Eje 1. FOMENTO DEL ESPIRITU EMPRESARIAL Y MEJORA DE LA ADAPTABILIDAD DE TRABAJADORES, EMPRESAS Y EMPRESARIOS.

Eje 2. FOMENTAR LA EMPLEABILIDAD, LA INCLUSIÓN SOCIAL Y LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

Eje 3. AUMENTO Y MEJORA DEL CAPITAL HUMANO

Eje 4. PROMOVER LA COOPERACION TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL

Eje 5. ASISTENCIA TECNICA

Cabe destacar, que en el nuevo contexto de financiación europea para el período 2007-2013, Cantabria, por sus características territoriales y económicas, se inscribe dentro del “**Objetivo Competitividad y Empleo**” cuyo objetivo persigue incrementar la competitividad y el atractivo de las regiones, así como su nivel de empleo, mediante la previsión de los cambios económicos y sociales, incluidos los ocasionados por la liberalización del comercio, aumentando y mejorando la calidad de la inversión en capital humano, la innovación, la difusión de la sociedad del conocimiento, el fomento del espíritu empresarial, la protección y mejora del medio ambiente, la accesibilidad, la adaptabilidad de la población trabajadora y las empresas, y el desarrollo de mercados laborales no excluyentes.

En este sentido, resulta fundamental una intervención priorizada y focalizada, que responda a las necesidades actuales de la región, de cara a impulsar su desarrollo en un contexto de crecimiento y empleo fijado por la Unión Europea en el marco de la Estrategia establecida en la Cumbre de Lisboa de 2000 y relanzada en el año 2005.

Estas propuestas estratégicas son asimismo coherentes con las Directrices que ha marcado la Unión Europea en su “Estrategia Europea para el Empleo” (EEE); en el Plan Nacional de Reformas de España (PNR), de 2005; en la Comunicación de la Comisión Europea de 5 de julio de 2005, denominada “Política de Cohesión en apoyo al crecimiento y el empleo: directrices estratégicas comunitarias 2007-2013” y el Marco Estratégico nacional de Referencia (MENR).

A grandes rasgos, podemos decir que la estrategia que a lo largo del presente documento se detalla pormenorizadamente, se puede resumir en las siguientes líneas:

EJE 1. FOMENTAR EL ESPIRITU EMPRESARIAL Y MEJORAR LA ADAPTABILIDAD DE TRABAJADORES, EMPRESAS Y EMPRESARIOS

Objetivos generales

Este eje pretende fomentar la creación de nuevos empleos de calidad y mejorar el bajo nivel de formación de la población activa y la precariedad de los empleos existentes, con el objetivo final de corregir los desequilibrios estructurales del mercado laboral cántabro que limitan su expansión y su crecimiento futuro.

Objetivos específicos del Eje

- Creación de nuevas empresas.
- Aumentar el nivel de formación de los trabajadores y empresarios
- Empleo estable y de calidad.
- Favorecer la capacidad de respuesta de las empresas ante las nuevas exigencias del mercado.

Categorías de tema prioritario reglamento 1083/2006:

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.

63. proyección y difusión de formas innovadoras y más productivas de organizar el trabajo.

64. desarrollo de servicios específicos para el empleo, la formación y ayuda en relación con la reestructuración de sectores y empresas, y desarrollo de sistemas de anticipación de cambios económicos y las futuras necesidades en materia de empleo y cualificaciones.

68. apoyo al trabajo por cuenta propia y a la creación de empresas

EJE 2. FOMENTAR LA EMPLEABILIDAD, LA INCLUSION SOCIAL Y LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Objetivos generales

A través de este eje se pretende caminar en la consecución de la Estrategia de Lisboa que se traduce en el ámbito específico del empleo, en la búsqueda de una economía con un alto nivel de empleo para ambos sexos y todos los grupos de edades.

Así es preciso seguir avanzando en el camino de la consecución de un **aumento de las tasas de empleo**, especialmente la femenina y los jóvenes, personas con discapacidad, así como prestar atención a colectivos en riesgo de exclusión social, a través de actuaciones de todo tipo, que fomenten el incremento de la participación de estos colectivos, haciendo del trabajo una opción real para todos, fomentando la empleabilidad, la igualdad entre hombres y mujeres y la inclusión social.

Objetivos Específicos

- Pleno empleo.
- Medidas activas y de prevención del mercado laboral
- Promover un enfoque del trabajo basado en el ciclo de vida.
- Potenciar mercados de trabajo inclusivos de todos los colectivos

Categoría de tema prioritario reglamento 1083/2006:

66. aplicación de medidas activas y preventivas en el mercado laboral

69. medidas de mejorar el acceso de la mujer al mercado laboral, así como la participación y los progresos permanentes de la mujer en dicho mercado, a fin de reducir la segregación sexista en materia de empleo y reconciliar la vida laboral y privada

70. Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social

71. Vías de integración y reintegración en el mundo laboral de las personas desfavorecidas; lucha contra la discriminación en el acceso al mundo laboral y en la evolución en él y fomento de la aceptación de la diversidad en el lugar de trabajo

EJE 3. AUMENTAR Y MEJORAR EL CAPITAL HUMANO

Objetivos generales

La Formación Profesional sigue siendo la *pedra angular del futuro* de la empleabilidad, la productividad, la mejora de la competitividad empresarial, el desarrollo económico y el bienestar.

El capital humano es un recurso productivo que no sólo contribuye al crecimiento económico, sino que es, además, uno de los pilares básicos para conseguir la igualdad en nuestra sociedad. El adecuado funcionamiento y la calidad de los sistemas educativos

son vitales para la formación del capital humano durante las diferentes etapas educativas.

Objetivos Específicos

- Disminuir la tasa de abandono escolar y absentismo escolar.
- Reforzar los vínculos entre el sistema educativo y la empresa privada
- Promover reformas en los sistemas de educación y formación que fomenten la empleabilidad

Categorías de tema prioritario reglamento 1083/2006:

72. proyección, introducción y aplicación de reformas en los sistemas de enseñanza y formación para desarrollar la empleabilidad, mejorando la adecuación al mercado laboral de la enseñanza y la formación iniciales y profesionales y actualizando los conocimientos del personal docente de cara a la innovación y la economía del conocimiento

73. Medidas para aumentar la participación en la enseñanza y la formación permanentes a través de acciones destinadas a disminuir el porcentaje de abandono escolar y la segregación sexista de materias, así como a incrementar el acceso a la enseñanza y la formación iniciales, profesionales y superiores, y a mejorar su calidad.

Eje 4. PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL

Objetivo general

El objetivo de este Eje es el fomento de intercambio de experiencias, el desarrollo en común de planteamientos complementarios y actuaciones conjuntas con otros Estados miembros y con otras regiones españolas, para aportar una respuesta a problemáticas comunes y con ello contribuir a los objetivos regionales de crecimiento y empleo de Cantabria

Objetivo Específico

- Colaboración transnacional e interregional

Categoría de tema prioritario reglamento 1083/2006:

80. fomento de colaboraciones, pactos e iniciativas a través de redes de partes interesadas

EJE 5. ASISTENCIA TÉCNICA

El enfoque propuesto para llevar a cabo este objetivo consiste:

- Por un lado, en dar soporte a la puesta en marcha gestión, y seguimiento y control del Programa Operativo tratando de maximizar el valor añadido del FSE en las actuaciones que se desarrollen.
- Por otro, en articular actuaciones que permitan dar respuesta a las necesidades de información y publicidad del Programa y de evaluación correspondientes.

Categoría de tema prioritario reglamento 1083/2006:

85. Preparación, ejecución, seguimiento e inspección.

86. evaluación y estudios; información y publicidad

Un **objetivo central** de la nueva programación es el fomento de la cooperación entre todos los agentes y niveles de la administración en la preparación, ejecución, seguimiento y evaluación de los Programas Operativos.

Así, tanto las Orientaciones Estratégicas Comunitarias como el Programa Nacional de Reforma hacen constantes referencias a la participación del sector privado y las administraciones regionales en sus diferentes actuaciones.

Coherentemente, el Programa Operativo FSE de Cantabria se ha elaborado en estrecha colaboración entre la Administración General del Estado y el Gobierno de Cantabria a través de un proceso interactivo para el que se ha dispuesto una estructura de coordinación en la que han intervenido los diferentes interlocutores públicos y privados.

A su vez, la elaboración del Programa Operativo ha partido de un Plan de Empleo para Cantabria como ejercicio de programación integrada bajo idéntico **principio de partenariado**.

Por lo tanto, la coordinación estratégica durante todo el proceso de planificación, y el elevado grado de sinergias que se ha procurado, ha facilitado establecer un sistema integral de objetivos que orienten las intervenciones cofinanciadas en el ámbito de las políticas comunitarias.

▪ **CAPITULO I: DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN**

1. ANALISIS DE SITUACIÓN

La Comunidad Autónoma de Cantabria es una de las regiones más pequeñas de España tanto en superficie, 5.253 Km², apenas un 1% del total del país, como en tamaño de población, 562.309 habitantes, lo que hace de ella la segunda menor en tamaño de población tras La Rioja, representando apenas un 1.3% de la población española.

1.1 Aspectos socioeconómicos

En los últimos veinte años (desde 1986 hasta 2005), la población de la Comunidad Autónoma de Cantabria ha sufrido un incremento de 39.645 habitantes. Así de las 522.664 personas residentes en 1986 se ha pasado a 562.309 en 2005. Sin embargo, dicho incremento no ha sido constante, ya que a lo largo de la década de los noventa se han producido fluctuaciones puntuales, siendo importante el marcado retroceso acaecido entre 1995 y 1999, periodo durante el cual se perdieron 13.407 habitantes. Entre 2000-2005 la población ha crecido de forma continuada, haciéndolo tanto entre hombres como mujeres lo que ha supuesto, la práctica duplicación del crecimiento demográfico conseguido durante el medio siglo anterior, hecho que representa un cambio de enormes proporciones y gran trascendencia.

En este cambio demográfico han influido diferentes factores como el leve crecimiento de la natalidad y la mayor presencia de personas jóvenes migrantes. Según datos de la *Memoria socioeconómica y laboral de la Comunidad de Cantabria 2005* “la presencia de extranjeros en Cantabria desde el año 1998 marca una nueva fase en la dinámica poblacional. El 3.7 % por ciento de la población registrada en la región es de nacionalidad extranjera a pesar de que la participación de la población extranjera es relativamente baja en Cantabria, no cabe duda de que su joven estructura demográfica está actuando de contrapeso en el proceso de envejecimiento demográfico en nuestra región”. Su alta participación en la natalidad y su baja participación en la mortalidad contribuye positivamente al crecimiento vegetativo.¹ El crecimiento natural en Cantabria es aun de signo negativo, con tendencia al equilibrio gracias a la recuperación de la natalidad y la alta esperanza de vida: 83.1 años para las mujeres y 75.3 años en los hombres en el año 1999.

El grupo de personas llegadas del extranjero no es homogéneo, hay marcadas diferencias en el grupo de población migrante a Cantabria según continente de origen y sexo; con diferencia, el número mayoritario de personas migrantes son de origen hispano-americano (55,51% del total de población extranjera) y además, éste es el único colectivo que por origen presenta mayoría de mujeres – un 59% de mujeres originarias del continente americano, principalmente sudamérica, frente al 41% de hombres-. El resto de grupos por origen presenta mayoría de hombres migrantes.

Si comparamos el crecimiento de la región con el de España, se aprecia que la tendencia es similar. En el conjunto del periodo, de 1986 a 2005, ambas presentan un crecimiento positivo, siendo la tasa anual de crecimiento para el conjunto del país de un 6,86 ‰ y la de Cantabria algo inferior, un 3,66‰. En estos veinte años se observan cuatro subperiodos con un comportamiento demográfico diferenciado. El primero, finales de la década de los ochenta, se caracteriza por un crecimiento tanto en España como en Cantabria, en ambos casos las tasas anuales de crecimiento son superiores a las del periodo 1986-2005, del 9,18‰ para España y del 5,7 ‰ para Cantabria. El segundo subperiodo, correspondiente al primer quinquenio de la década de los noventa, es un

¹ *Memoria socioeconómica y laboral de la Comunidad de Cantabria 2005*, Consejo Económico y Social de Cantabria (págs. 175-185)

periodo de continuidad, la población sigue creciendo aunque comienzan a verse un descenso en el ritmo, así España pasa a tener una tasa anual de crecimiento del 2,13%, y Cantabria llega a casi equipararse con la tasa nacional con un 2,06%. Esto supone que la población española de aumentar cerca de 350.000 habitantes entre 1986 y 1989, pasa a crecer una media anual de 140.000 personas entre 1990 y 1994 pasó de 8.990 personas entre 1986 y 1989, a menos de la mitad entre 1990 y 1994, 4.431 personas.

El tercer subperiodo, correspondiente con la segunda mitad de la década de los noventa se caracteriza por la presencia de de crecimiento negativo. La población española disminuye en esos cinco años a un 2,6%, mientras que la pérdida es mayor en Cantabria, de un 6,24%. Esto supone unas pérdidas totales en el conjunto del país de unas 260.000 personas, menos del 1% de la población, y en Cantabria de aproximadamente 13.500, un 2,5% de la población cántabra.

El último subperiodo, del año 2000 al 2005, es el de la recuperación. Las tasas anuales de crecimiento se disparan, alcanzando en España el 17,22‰ y el Cantabria el 11,46‰, lo que supone un crecimiento total en cinco años de cerca de 650.000 habitantes en el conjunto del país y de aproximadamente 5.600 en Cantabria. A pesar de la rápida aceleración del crecimiento en ambos casos, la diferencia en el ritmo es marcada, la tasa para España es casi seis puntos superior a la de Cantabria, el doble de la diferencia en el primer subperiodo.

Estructura por sexos y edad

Al analizar la evolución de la población de Cantabria por sexos se constata que tanto el número de mujeres como de hombres crece a lo largo del periodo. Sin embargo existen marcadas diferencias entre los dos sexos. El crecimiento ha sido mayor en el colectivo masculino que en el femenino, por lo que los hombres han aumentado ligeramente su participación en el total; pese a ello, ésta sigue siendo inferior (en más de un punto porcentual) a la de las mujeres.

El número de mujeres es en todos los años superior al de varones, siendo la diferencia en 1986 de 10.970 mujeres más y en 2005 de 12.715 mujeres más.

Tras un primer análisis de los datos de España se obtienen conclusiones similares: hay más mujeres que varones, siendo esta diferencia mayor en Cantabria.

Índices y tasas demográficas

Todos los índices y tasas se han realizado a partir de datos de 2005.

Comparativa entre los índices y tasas de España y Cantabria (2005)

	CANTABRIA	ESPAÑA
Tasa de juventud ambos sexos	12.08	14.20
Tasa de juventud varones	12.79	14.79
Tasa de juventud mujeres	11.40	13.63
Tasa de envejecimiento ambos sexos	18.71	16.62
Tasa de envejecimiento varones	15.87	14.19
Tasa de envejecimiento mujeres	21.43	19.00
Índice de dependencia ambos sexos	44.48	44.57
Índice de dependencia varones	40.16	40.81
Índice de dependencia mujeres	48.87	48.43
Índice de recambio ambos sexos	118.73	93.94
Tasa de masculinidad	48.87	49.38
Índice de masculinidad	95.58	97.55

Fuente: ICANE

Tasa de juventud

La tasa de juventud refleja el peso relativo en tanto por ciento de los jóvenes menores de 15 años en relación a la población total de un lugar. Por tanto es el porcentaje de jóvenes menores de 15 años por cada 100 habitantes.

España presenta en general una población más joven que Cantabria. Esto significa que las tasas de juventud son más altas para el conjunto del país que para la región, siendo de 14,20 y 12,08 respectivamente, con una diferencia de poco más de dos puntos. Las diferencias se mantienen por sexos siendo más altas las tasas de los varones.

Tasa de envejecimiento

La tasa de envejecimiento refleja el peso relativo en tantos por ciento de los mayores de 65 años en relación a la población total de un lugar. Es por tanto el porcentaje de personas mayores de 65 años por cada 100 habitantes.

La situación contraria se presenta en esta tasa, ya que son más altas las de Cantabria que las de España. Lo que indica que Cantabria está más envejecida que España. En 2005 la diferencia entre la región y el conjunto del país es de 2,09 puntos, con unas tasas de 18,71% para Cantabria y 16,62% para España. Por sexos, las tasas son más elevadas para las mujeres que para los varones, debido a la mayor esperanza de vida de las primeras. En el caso de las mujeres la tasa de Cantabria es mucho mayor que la de España, un 21,48% frente a un 19%, una diferencia por tanto de 2,43 puntos, mientras la diferencia entre las tasas de varones es menor, de 1,68 puntos.

Índice de dependencia

Es el porcentaje de jóvenes menores de 15 años y personas mayores de 65 por cada 100 adultos.

El índice de dependencia es un índice más complicado de analizar ya que incluye los tres grandes grupos de edad. Muestra la relación entre las personas dependientes (menores de 15 años y mayores de 65) entre las no dependientes (personas entre 15 y 64 años) por cada 100 adultos. Establece la relación entre el grupo de población potencialmente activa y los grupos económicamente dependientes.

El índice de dependencia es prácticamente igual en Cantabria (44,48%) y en España (44,57%). Al estar los valores por debajo del 50% significa que hay más personas dependientes que no dependientes. Tanto para Cantabria como para España el índice es mayor para las mujeres que para los varones, aunque en ninguno de los dos casos supera el 50%. Esto se explica porque hay más mujeres mayores de 65 años que varones, dada su mayor esperanza de vida, la tasa de mortalidad de hombres afecta a todas las edades y se acumula en los mayores.

La población envejecida plantea problemas económicos importantes, sobre todo en relación con el futuro de las pensiones y el presente y futuro de la sanidad. Teniendo en cuenta la actual población de adultos (entre 50 y 65 años) todo indica que este problema se agravará en los próximos años.

Pirámide demográfica

En relación con la Comunidad Autónoma de Cantabria, la pirámide demográfica no tiene tal forma, sino que se asemeja más a un tonel. Esto refleja la existencia de un problema importante: la población joven de Cantabria (menores de 20 años) es muy reducida, hecho que puede plantear problemas laborales, escasez de mano de obra, en un periodo no muy lejano si no se corrige mediante la llegada de emigrantes en edad de trabajar.

Índice de recambio

Es el porcentaje de personas mayores de 75 años por cada 100 menores de 10 años.

En este caso las cifras para Cantabria y España no coinciden. En España para el conjunto de la población el índice está por debajo de 100, lo que significa que está en proceso de rejuvenecimiento, mientras que en Cantabria está por encima de 100, o lo que es lo mismo en retroceso. Si lo analizamos por sexos, en las mujeres el índice de recambio es siempre superior a 100. Es la tendencia que apuntábamos antes, más personas mayores y menos niñas en comparación.

Tasa e índice de masculinidad

Es el peso relativo (en tanto por ciento) de los varones en relación a la población total. Número de varones por cada 100 habitantes.

La tasa está por debajo del 50% tanto para Cantabria como para España, lo que significa que hay más mujeres que varones. En España se aproxima casi a la mitad de la población con un 49,38%, mientras que en Cantabria la diferencia es un poco mayor con un 48,87%.

CONCLUSIONES

- 1- A diferencia de lo ocurrido en años anteriores, en el último lustro la población de Cantabria ha crecido de forma importante; este crecimiento ha sido debido, en su totalidad, a los inmigrantes que se han asentado en nuestra región. A pesar de todo, la dinámica poblacional ha sido menos expansiva que la anotada a escala nacional.
- 2- La edad media de los residentes en Cantabria es elevada, lo que puede acarrear problemas, laborales y de otra índole, como la participación de las mujeres en el mercado laboral debido a la conciliación de la vida personal y laboral en un futuro cercano.
- 3- La mayor parte de la población tiene su residencia en zonas urbanas; pese a ello, el porcentaje de personas afincadas en núcleos rurales e intermedios sigue siendo cerca de 10 puntos superior en Cantabria que en España.
- 4- Las proyecciones de población para 2010 no son nada halagüeñas, pues, aunque hablan de un cierto dinamismo, éste se verá reflejado en los grupos de mayor edad y no en los jóvenes. Por si fuera poco, la población de edad de trabajar parece que va a disminuir en los próximos años.

En cuanto a la **actividad económica** de la región podemos decir que:

- En los últimos años el PIB cántabro ha crecido por encima del español, siendo el sector de la construcción el más dinámico, seguido, a cierta distancia, por los servicios. Son precisamente estos últimos, los que, dado su elevado porcentaje de participación en el PIB total, explican la mayor parte del incremento de la producción regional.
- De acuerdo con lo anterior, el sector servicios, es el dominante en la estructura productiva de Cantabria, destacando dentro del mismo, con respecto a España, servicios privados, como los hosteleros e inmobiliarios, así como servicios mayoritariamente públicos, como la sanidad y la educación. Por todo ello, el sector servicios representa el 63,4 por ciento del PIB regional en el año 2005.

- A mucha distancia le sigue el sector secundario, pues la industria y la construcción suponen, de forma conjunta, el 32,9 por ciento del total. Por último, y dado su proceso de declive, se encuentra el sector primario, con sólo un 3,7 por ciento de la producción regional, lo que supone una caída de casi el 4 por ciento con respecto al año anterior.

Por último destacar varias circunstancias de interés: 1.- La productividad media del conjunto de la economía cántabra en 2005 es algo inferior (un 1,4 por ciento) a la del global de la economía española; 2.- Esa menor eficiencia productiva de la región tiene su origen en los sectores primario y terciario; quizás lo más preocupante sea lo segundo, dada la importancia de la actividad de servicios en toda economía desarrollada; 3.- Sin embargo, cabe destacar la mayor productividad de los trabajadores cántabros frente a los españoles en el sector secundario.

Otro aspecto a destacar, es la diferencia por sexo en el empleo por sectores productivos. Las mujeres empleadas están menos representadas en relación al número de hombres en los sectores industrial y de agricultura, su presencia es ínfima en el sector de la construcción, aunque más equiparada en el sector servicios. Las mujeres ocupadas se encuentran empleadas en abrumadora mayoría en el sector servicios, mientras los hombres están igualmente ocupados entre el sector secundario y terciario.

POBLACIÓN OCUPADA POR SECTOR DE ACTIVIDAD Y SEXO, 2005

	Miles de personas)			Brecha %		Distribuc. por sexo	
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Agricultura	4,8	9,2	13,9	34,29	65,71	5,05	6,32
Industria	8,2	33,9	42,1	19,44	80,50	8,65	23,40
Construcción	1,1	29,6	30,6	3,43	96,65	1,11	20,43
Servicios	80,5	72,1	152,6	52,76	47,24	85,19	49,84
TOTAL	94,5	144,7	239,2	39,53	60,50	100,00	100,00

Fuente: INE

La estructura productiva cántabra se encuentra dominada por las pequeñas y medianas empresas, o más bien “micro-empresa” cerca del 90% de las empresas o microempresas

tienen plantillas de menos de 6 personas asalariadas. Este dato es relevante a la hora de considerar la participación de las mujeres en el mercado laboral y su importante repercusión en la conciliación de la vida personal y laboral, ya que, ésta se da en microespacios productivos de relaciones estrechas y directas, no mediadas que favorece el tipo de relación “informal” y “familiar-paternalista” donde los problemas de conciliación se resuelven mediante acuerdos tácitos antes que a través de acuerdos basados en los contratos o convenios².

Así mismo es importante destacar que la **productividad de la industria** ha experimentado un descenso generalizado en todos los sectores relevantes de la economía cántabra. Así, la industria en su conjunto en Cantabria ha sufrido una pérdida de productividad del 40% en el periodo 1993-2002.

Los sectores más relevantes como son el de metalurgia y el de alimentación han registrado caídas de la productividad del 30% y 37% respectivamente. Estas caídas de la productividad pueden suponer un riesgo importante en el momento actual con la ampliación de la UE y la entrada de países con sectores de metalurgia y fabricación de productos metálicos importante.

En cuanto al **comercio exterior** podemos decir que nuestro dinamismo exportador, pese a ser igual que el nacional, ha sido muy débil. Las importaciones, por el contrario, se han mostrado más dinámicas en la región que en la nación y, en conjunto, bastante más que las exportaciones.

Nuestro grado de apertura exterior no sólo se encuentra estancado sino que además es menor que el español; pese a ello, nuestro saldo exterior es menos negativo que el nacional.

En líneas generales, nuestros índices de ventaja comparativa muestran que, salvo algunos casos concretos (“bienes de equipo”, “manufacturas de consumo” y “otras mercancías”) somos poco competitivos.

² Información obtenida en *Conciliación entre la Vida Laboral y familiar. Estudio-diagnóstico y propuesta de actuación en Cantabria*. CIMOP editado y publicado por el Proyecto EQUALCAN, Dirección General de la Mujer del Gobierno de Cantabria y UGT, pág. 53.

1.2 Mercado de trabajo

Evolución de las tasas de actividad, ocupación y desempleo en periodo 2000-2006

CANTABRIA																					
	TOTAL							VARONES							MUJERES						
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
TASA DE ACTIVIDAD	47,23	50,21	51,53	53,53	53,23	55,42	57,57	58,86	63,58	65,59	66,88	66,02	66,01	65,52	36,81	38,14	38,37	41,04	41,27	45,43	46,17
Nº	211.680	225.580	235.100	245.000	244.200	265.900	269.900	124.680	135.520	144.700	147.900	146.300	153.700	154.400	87.000	90.060	90.500	97.100	97.900	112.200	115.800
TASA DE OCUPACIÓN	40,62	44,03	46,02	48,00	47,24	50,93	54,30	53,83	58,53	59,96	61,49	60,26	55,42	65,48	28,78	30,93	32,98	35,39	35,07	40,45	43,87
Nº	182.060	197.790	210.100	219.700	216.700	244.400	253.400	114.020	124.760	132.300	136.000	133.600	144.500	147.400	68.040	73.030	77.800	83.700	83.200	99.900	106.600
TASA DE DESEMPLEO	14	12,32	10,68	10,32	11,25	8,10	6,00	8,55	7,94	8,57	8,05	8,73	6,02	4,51	21,80	18,91	14,04	13,78	15,02	10,95	7,99
Nº	29.630	27.790	25.100	25.300	27.500	21.500	16.200	10.660	10.760	12.400	11.900	12.800	9.300	7.000	18.970	17.030	12.700	13.400	14.700	12.300	9.200

Fuente: IV trimestre de 2006. Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística

Entre **2000 y 2006** el mercado de trabajo de Cantabria ha vivido unos años que, en términos generales, se hacen acreedores a una valoración muy positiva ya que durante los mismos aumentaron las magnitudes relacionadas con las poblaciones activa y ocupada y disminuyeron las relativas a la población desempleada así como la población inactiva. En particular, las cifras absolutas de activos y ocupados crecieron a una tasa promedio anual del 3.1% y 4.4% respectivamente, igual en el primer caso a la media nacional y tres décimas por encima de ésta en el segundo. Al mismo tiempo, el desempleo se redujo en más de 11.600 personas, equivalente a una tasa acumulativa anual del -8.4%, tres décimas y media por encima de la registrada en España.

Aunque probablemente son muy numerosos los factores que se encuentran detrás de la favorable evolución laboral mencionada, no cabe ninguna duda que el dinamismo económico y la moderación salarial han contribuido de forma decisiva a obtener estos buenos resultados.

En términos relativos, los comportamientos señalados se han traducido en que las **tasas globales de actividad y empleo** aumentaron en Cantabria 6.4 y 9.3 puntos porcentuales, respectivamente, mientras que a nivel nacional lo hicieron en 4.8 y 7.1 puntos.

Por lo que se refiere al desempleo, la **tasa de paro** disminuyó en Cantabria a un ritmo medio anual del 11.5%, superior en 3.6 puntos al registrado en España; de esta forma la tasa de paro de la región se situó en 2006 en 6.7%, muy por debajo de la nacional (8.5%) y casi siete puntos por debajo de la que tenía la región en el año 2000. **La reducción de la tasa de paro y el aumento de la tasa de empleo pueden considerarse, por lo tanto, los resultados más destacados y positivos en la reciente dinámica del mercado de trabajo.**

Si analizamos el mercado de trabajo en términos de tasas, calculadas éstas para el colectivo comprendido entre 16 y 64 años se aprecian dos rasgos de interés:

- la trayectoria temporal de estas tasas es la misma que las correspondientes al colectivo de 16 y más años, y

- las tasas de actividad y empleo son en torno a 13-14 puntos superiores a las mostradas previamente, mientras que las tasas de paro no sufren variación aparente alguna. Al comparar la situación con España, el resultado es que ahora la región está más cerca de la nación en lo que concierne a tasas de actividad y empleo pero mantiene su posición en lo que afecta a las tasas de paro.

Por lo que respecta al trabajo por cuenta ajena, se puede agrupar a Cantabria junto con el resto de las autonomías de la cornisa cantábrica que en general presentan una alta proporción de autoempleo³ (14,84% del total de mujeres empleadas y 19,27% del total de mujeres y hombres respectivamente⁴); estas regiones se caracterizan por altos niveles de desempleo, como consecuencia de las crisis industriales padecidas, por lo que el autoempleo ha podido ser una salida a esa situación. No obstante, la presencia de hombres autoempleados es superior al de mujeres, reflejo del rápido aumento del número de mujeres en el mercado de trabajo.

Respecto a la **creación de empresas en Cantabria** tal y como muestra la siguiente tabla, en el periodo 2000-2006, la tasa de variación anual ha experimentado una tendencia al alza partiendo de valores negativos hasta alcanzar valores del 3% de incremento anual en 2006, valor similar a media nacional (3,5%). Sin embargo la participación de Cantabria en la creación de empresas en España no ha experimentado un incremento en este periodo pasando del año 2000 de un 1,2% a un 1,18% en 2006.

Tabla. Creación de empresas

	Cantabria		España
	Nº de empresas	Tasa de variación anual	Nº empresas
2006	37.690	3%	3.174.393
2005	36.561	2,5%	3.064.129
2004	35.649	4,7%	2.942.583
2003	34.017	3%	2.813.159
2002	33.017	2,2%	2.710.400
2001	32.288	-0,6%	2.645.317
2000	32.499		2.595.392

Fuente. DIRCE.INE

³ Datos obtenidos de *Análisis del Autoempleo en España*, (1998), Dir, Gustavo Matías Clavero, Ministerio de Economía y Hacienda. En esta investigación se ha incluido a empresarios/as son asalariados/as y trabajadores/as por cuenta propia, integrantes de cooperativos de trabajo asociado y ayuda familiar.

⁴Esta información es la obtenida del fichero de cuentas de cotización y del fichero de afiliadas/os de la Seguridad Social.

Las estimaciones relativas al **empleo irregular** en España, señalan una tendencia a la disminución en el caso de Cantabria, con un índice de 12, 8% de empleo irregular - actividades laborales que eluden la normativa fiscal- para 1993.⁵ A pesar de las dificultades para poner medida a la economía sumergida y la cautela con la que hay que tomar las realizadas, se trata de información relevante a la hora de tratar el empleo femenino.

Dado que el desempleo es uno de los problemas más preocupantes de cualquier economía podemos afirmar que entre los años 2005 y 2006 por ejemplo, la **tasa de paro** descendió en Cantabria 3 puntos porcentuales, lo que fue debido a la que la población activa en edad de trabajar creció.

La positiva evolución de la tasa de paro se explica, sobre todo, por el fuerte aumento del empleo, que ha compensado, en la mayor parte de los años, las alzas en el número de personas en edad de trabajar y en la tasa de actividad.

En cuanto a la **distribución por sexos**, en 2000, los varones suponían el 62.8% de los activos, el 66.4% de los ocupados y el 39.4% de los parados, cifras que ponen de manifiesto una **segmentación laboral por razón del sexo, en contra de las mujeres, tremendamente elevada**; aunque en España la segmentación laboral por sexos era también sustancial, las cifras correspondientes ponen de relieve que no eran tan abultadas como en Cantabria. Seis años después, en 2006, la segmentación se ha reducido tanto en la región como en la nación. En cualquier caso, la participación de las mujeres en el mercado laboral se encuentra aún alejada del objetivo del 60% de participación para 2010, requisito necesario para alcanzar “el objetivo del 70% de empleo general fijado por los/as líderes europeos como parte de los más amplios objetivos económicos y sociales de la Unión en el marco del proceso de Lisboa”⁶, ya que sin la promoción del empleo femenino no resultará factible. (*ver cuadro página 16*).

⁵ Datos e información obtenida en *La presencia de las mujeres en el empleo irregular* (2005) Gema de Cabo, Adrián Gonzalez y Pelayo Rocés (Centro de Estudios Económicos Tomillo), ed. Instituto de la Mujer

⁶ Fuente: *Un marco para la integración del principio de igualdad de género en los nuevos programas del FSE. Informe del grupo de trabajo ad hoc de los estados miembros sobre la igualdad de género y la integración de la perspectiva de género*. Autoridades de gestión de EQUAL de Austria, Bélgica, Estonia, Finlandia y España. Junio de 2006, versión 01/06/2006 (pág. 4)

El aumento de la **participación femenina en las cifras de actividad y ocupación** es consecuencia directa de que, en promedio, los ritmos de crecimiento de estas dos magnitudes entre las mujeres cántabras fueron muy superiores a los hombres. Así mismo, el crecimiento que se ha producido en Cantabria en lo que se refiere a la participación de las mujeres en el desempleo total es consecuencia de que el ritmo de reducción del mismo dentro de este colectivo fue casi cuatro puntos porcentuales menor que el cosechado por los varones. A pesar del aumento del número de mujeres participando en la economía cántabra, aún persiste una importante brecha de género de la participación de la población en la economía cántabra.

Respecto a la situación de la ocupación, hay también marcadas diferencias de género que merece la pena destacar ya que describen en parte la calidad en el empleo: las mujeres, además de acceder en menor proporción al empleo respecto a los hombres, lo hacen con diferente tipo de contratación; aunque predominan los contratos indefinidos tanto para hombres como para mujeres, hay mayor tendencia a que las mujeres sean contratadas temporalmente. El 23.19% de las mujeres tiene contrato a jornada parcial, frente al 3.27% de los hombres.

Así respecto a la **calidad del trabajo en Cantabria**, tal y como se muestra en la siguiente tabla, respecto a los contratos indefinidos, la tasa de variación anual ha pasado de un 15% en 2000-2001 a un 36% en 2006 y respecto a los contratos temporales, después de unos primeros años con incrementos negativos, en el año 2006 el incremento anual ha sido de un 4,1%. Por otro lado los contratos indefinidos han pasado de suponer un 5% en 2000 a un 11% en 2006.

Tabla Contratos laborales

	Contratos Indefinidos	Tasa de variación anual	Contratos Temporales	Tasa de variación anual
2000	8.808		138.066	
2001	10.204	15%	135.712	-1,7%
2002	12.362	21%	134.744	-0,7%
2003	12.290	-0,58%	146.099	8,4%
2004	13.699	11,46%	156.920	7,4%
2005	16.027	16,99%	170.426	8,6%
2006	21.902	36,66%	177.423	4,1%

Por otro lado, los contratos a tiempo parcial son mucho más frecuentes entre las mujeres que entre los hombres. Además los contratos temporales han crecido más que los indefinidos, tanto en Cantabria como en España.

Este resultado se produce no solo a nivel agregado sino, también y en líneas generales, cuando se consideran como grupos diferenciados los hombres y las mujeres.

Cuadro 1. Estructura del empleo por tipo de contrato y sexo

		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
<i>Cantabria</i>								
Varones	Indefinido	53,5	57,8	60,0	58,2	57,1	53,0	54,3
	Temporal	22,6	17,6	18,1	21,4	18,3	24,2	22,9
	N.c.	23,9	24,5	21,9	20,4	24,6	22,7	22,8
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Mujeres	Indefinido	54,5	54,1	57,5	57,8	58,3	51,9	59,6
	Temporal	21,3	21,8	21,1	23,6	22,0	28,0	26,9
	N.c.	24,2	24,1	21,5	18,7	19,6	20,1	13,5
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total	Indefinido	53,8	56,5	59,1	58,0	57,6	52,6	56,4
	Temporal	22,2	19,2	19,1	22,2	19,7	25,7	24,5
	N.c.	24,0	24,4	21,8	19,7	22,7	21,7	19,0
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>España</i>		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Varones	Indefinido	53,9	54,2	55,0	55,6	55,4	54,3	53,5
	Temporal	24,0	23,7	23,6	23,7	23,9	25,1	25,5
	N.c.	22,1	22,0	21,4	20,6	20,7	20,6	21,0
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Mujeres	Indefinido	54,4	54,7	55,0	55,8	55,8	55,0	53,9
	Temporal	28,8	28,7	29,5	29,5	29,5	30,2	32,0
	N.c.	16,8	16,6	15,5	14,7	14,7	14,8	14,1
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total	Indefinido	54,0	54,4	55,0	55,7	55,7	54,5	53,7
	Temporal	25,8	25,6	25,9	26,0	26,0	27,2	28,1
	N.c.	20,2	20,0	19,2	18,3	18,3	18,3	18,2
	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

N.c. = No contestan

Cuadro 2. Estructura del empleo por tipo de contrato y grupo de edad

	16-24		25-54		55-64	
	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal
<i>Cantabria</i>						
2000	31,1	68,9	74,2	25,8	92,6	7,4
2001	41,2	58,8	77,6	22,4	93,9	6,1
2002	27,3	72,7	79,7	20,3	95,7	4,3
2003	35,5	64,5	75,7	24,3	91,7	8,3
2004	31,3	68,7	78,1	21,9	91,5	8,5
2005	26,3	73,7	69,9	30,1	86,0	14,0
2006	29,5	70,5	71,5	28,5	91,1	8,9
<i>España</i>						
2000	31,1	68,9	72,2	27,8	87,0	13,0
2001	33,4	66,6	72,0	28,0	87,2	12,8
2002	34,9	65,1	71,4	28,6	86,6	13,4
2003	36,1	63,9	71,2	28,8	87,2	12,8
2004	35,2	64,8	70,6	29,4	88,3	11,7
2005	34,7	65,3	69,3	30,7	86,0	14,0
2006	33,4	66,6	68,1	31,9	85,2	14,8

Nota: Sin considerar a los que no contestan

Pese a lo dicho con anterioridad, el factor más importante de discriminación en la contratación temporal es la edad. En efecto, tal y como se muestra en el segundo cuadro, la tasa de temporalidad entre la población de 16 a 24 años es, en promedio, tres veces superior a la del grupo de 25 a 54 años y más de siete veces superior a la del grupo de 55 a 64 años.

Cabe destacar asimismo, la diferencia salarial en la que según sector de actividad y tomando como medida el salario medio anual se percibe marcadas diferencias entre los salarios medios que perciben hombres y mujeres. Según datos del SPEE, la brecha de prórrogas de los contratos según sexo, señala una gran diferencia respecto a la estabilidad en el empleo a favor de los hombres.

En lo que se refiere a las **tasas de paro** en Cantabria, la tasa femenina es 2.6 veces superior a la masculina. Además, hay que subrayar que todos estos diferenciales son relativamente similares en Cantabria y España, aunque el problema de segmentación laboral es algo más grave en la región que en la nación, debido a la sobre-representación de las mujeres en materia de desempleo.

Aunque en el total de población desempleada en Cantabria, se aprecian diferencias relevantes a la hora de combinar las categorías sexo y edad, correspondiendo a la etapa reproductiva y a las estrategias de conciliación de la vida profesional y personal, la diferencia se hace mayor para los hombres y mujeres desempleadas mayores de 25 años, en cuyas edades el número de mujeres desempleadas es mayor.

También destaca la brecha existente entre mujeres y hombres por grupos de edad, donde las mujeres representan la mayoría excepto en las edades extremas de población: menores de 19 y mayores de 55 años, en los que los hombres son mayoría frente a las mujeres.

En cuanto a **las tasas de actividad y empleo** podemos decir que en los colectivos menores de 25 años y de más de 55 años son notablemente inferiores a las correspondientes a un colectivo de personas entre 25 y 54 años, mientras que las de inactividad son bastante mayores. Pese a ello, la segmentación laboral por razón de la edad ha disminuido de forma considerable en estos tres ámbitos entre los años 2000 y 2006.

Tabla. Tasa de actividad, empleo y paro por Grupos de edad

	Tasa de actividad				Tasa de empleo				Tasa de paro			
	16 a19	20-24	25-54	Mas de 55	16 a19	20-24	25-54	Mas de 55	16 a19	20-24	25-54	Mas de 55
2000	13	50,9	74,2	13,9	9,1	36,0	65,4	13	30,3	29,1	11,9	6,3
2001	15,9	48,8	75	15,7	13,1	41,3	68,8	14,3	18,2	15,2	8,1	5,1
2002	15,2	53,2	75,9	14,9	11	41	69,1	14,2	26,2	22,8	8,8	4,6
2003	20,7	57,7	78,2	14,6	15,5	46,6	70,5	13,9	24,8	19,2	9,7	5,2
2004	12,1	58	79,6	15,6	8,1	45,9	71,8	14,8	32,6	20,8	9,8	4,6
2005	19,7	62,8	79,7	17,5	14,7	52,4	73,4	16,9	26	16,6	7,9	3,5
2006	17	61,1	81,2	17,5	11,8	52,1	76,5	16,9	30,2	14,6	5,7	3,5

Las tasas de paro, por el contrario, son mucho más pronunciadas entre los jóvenes que en los otros dos colectivos, aunque también se aprecia una reducción sustancial de la misma entre los años 2000-2006.

En todo caso, la **tasa de paro juvenil duplica con creces la tasa de paro media de la economía cántabra**, lo que constituye un indicador claro de las dificultades que, tanto en términos absolutos como relativos, tienen los jóvenes para incorporarse al mercado de trabajo.

En lo que respecta al **desempleo**, hay que subrayar que sus tasas han disminuido de forma generalizada y que, como norma, son menores en la región que en la nación.

En líneas generales podemos decir que el peso del desempleo masculino es superior al femenino en los sectores primario y secundario, mientras que es menor en el terciario. El paro femenino se aglutina en los servicios, mientras que el masculino lo hace en agricultura, industria y construcción. Además la precariedad femenina es muy superior a la masculina, y la tasa de temporalidad es mucho mayor entre los jóvenes que en los demás grupos de edad.

Aunque decreciente, el paro de larga duración sigue teniendo un peso importante en el paro total y, en promedio, es bastante más elevado en Cantabria que en España, afectando más a las mujeres que a los hombres.

Mención especial merece el **fuerte incremento del desempleo referido a los trabajadores extranjeros en Cantabria**, incremento que es un 50% superior al producido a escala nacional. La cuota del desempleo extranjero ha aumentado mucho más que proporcionalmente y mucho más que la del empleo. Consecuentemente, podemos concluir que el desempleo afecta más a ciudadanos extranjeros que nacionales, en especial a los originarios de Sudamérica. La media de la tasa de paro entre el periodo 2000-2006 es mucho mayor entre los extranjeros (21.6%) que entre los ciudadanos españoles (9.5%).

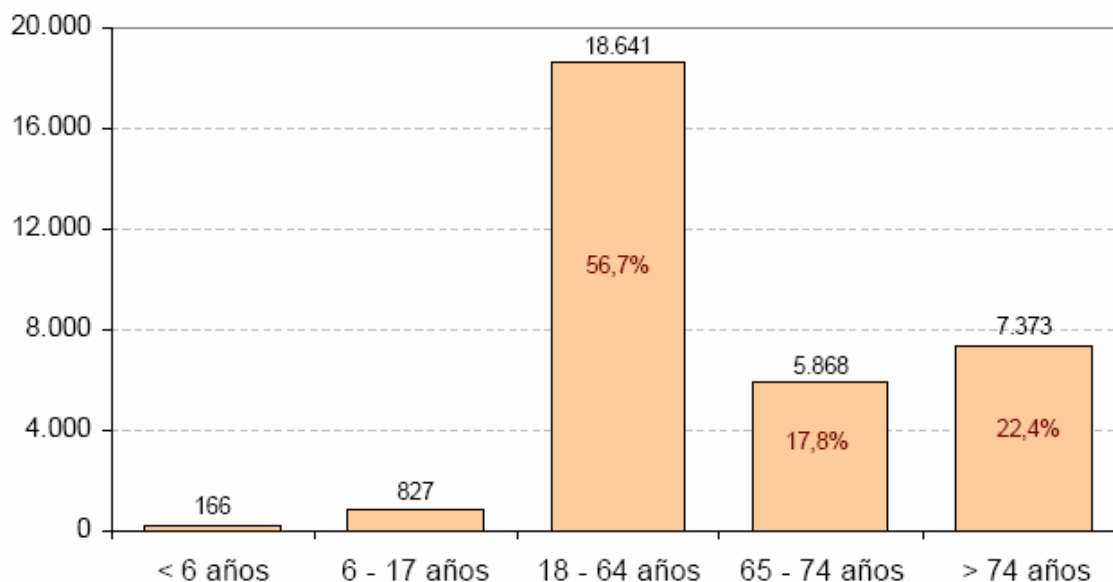
Respecto a **personas con discapacidad** de Cantabria el reciente estudio sobre *el mapa de la discapacidad en Cantabria* elaborado por la Consejería de Sanidad y Servicios sociales aporta información destacable sobre la población con discapacidad en Cantabria:

- Existen 32.875 personas a las que se les ha sido reconocido un grado de minusvalía, de al menos, un 33%, por el organismo técnico competente que representan el 5,92% de la población de Cantabria

Diciembre 2004	Personas con discapacidad Diciembre 2004			Total Padrón 2004	
	nº personas	% total	% discap.	nº personas	% total
HOMBRES	16.687	6,16	50,8	270.907	48,83
MUJERES	16.188	5,70	49,2	283.877	51,17
Totales ...	32.875	5,92		554.784	100,00

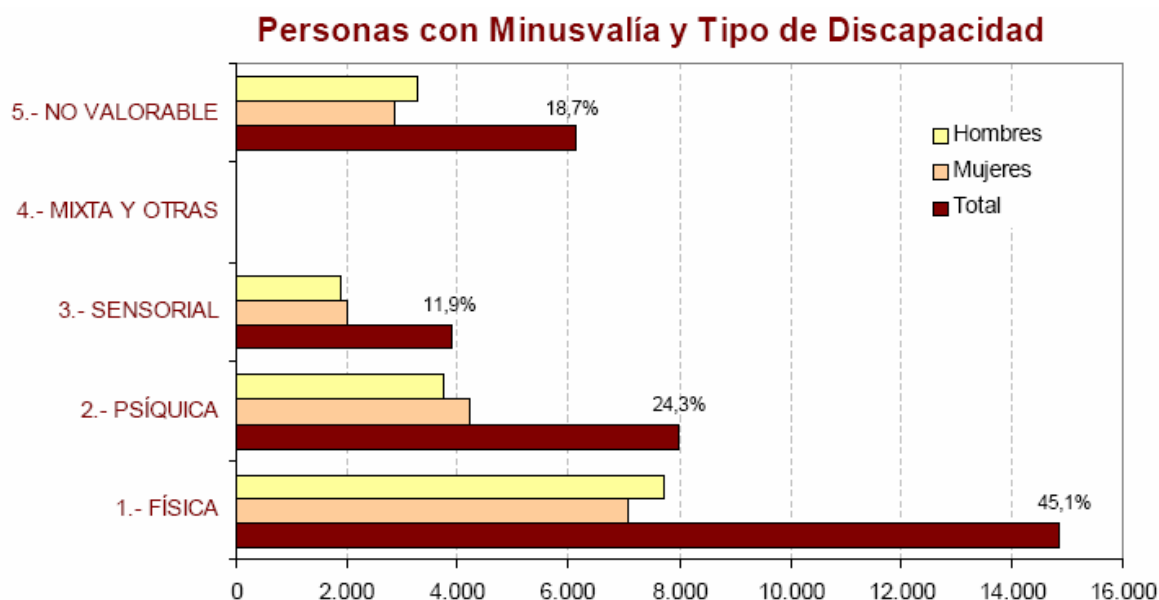
- La discapacidad es más frecuente en edades comprendidas entre 18 y 64 años
- El riesgo de padecer una discapacidad se incrementa conforme aumenta la edad: de las 105.334 personas con más de 65 años que viven en Cantabria 13.241 (12,57%) padecen algún tipo de discapacidad

**Población con Discapacidad por grupos de edad.
Cantabria 2004**



- Las discapacidades físicas son las que representan mayor prevalencia. Una de cada 2 personas con discapacidad.

- Una de cada 4 personas con discapacidad está afectada por una discapacidad psíquica.
- Una de cada 8 personas con discapacidad tiene una discapacidad sensorial.



Respecto a la Distribución geográfica de la población con Discapacidad en Cantabria:

- El mayor número de personas con discapacidad vive en los grandes núcleos de población: los 18 municipios con más de 5.000 habitantes de la Comunidad engloban a más del 75 % de estas personas.

Por otro lado según datos proporcionados por el INEM, respecto a contratación indefinida de discapacitados/as:

	Cantabria				España			
	2004		2005		2004		2005	
		% total		%/total		%/total		%/total
Contratación indefinida Discapacitados/as	123	0,07	151	0,08	9.497	0,06	10.021	0,06

A pesar de que el ratio de contratos indefinidos de discapacitados/as sobre el total de contratos indefinidos es superior a la media de España y además se aprecia una tendencia al alza, este tipo de contratos siguen representando un % muy pequeño respecto a la contratación indefinida global lo que justifica una intervención específica destinada a este colectivo para su inserción laboral en Cantabria.

CONCLUSIONES DEL MERCADO LABORAL

- pese a registrar una evolución muy positiva, las tasas de actividad y empleo son, entre un punto y punto y medio más bajas en la región que en la nación y en torno a dos/tres puntos menores en Cantabria que en la UE: La tasa de empleo, en particular se encuentra un punto por debajo de España y de la UE y alejada del objetivo establecido en la Estrategia de Lisboa en 2010 (70%). Conviene subrayar, además, que la positiva evolución de la tasa de empleo enmascara, en parte, un problema de baja productividad regional que no sólo afecta a su nivel sino, también, a su ritmo de crecimiento.

- la tasa de paro, pese a ser inferior a la media nacional y europea, se encuentra en torno a un punto porcentual por encima de la que se puede considerar como representativa del pleno empleo (-5%). No obstante, la evolución del mercado de trabajo cántabro es, en este sentido, muy positiva.

- las diferencias en el mercado de trabajo son evidentes: las tasas de actividad y ocupación son aproximadamente un tercio superiores entre los hombres que entre las mujeres, mientras que la tasa de paro es más del doble para las mujeres que para los varones. La discriminación femenina es, además, algo mayor en Cantabria que en España. Dado que esta discriminación es también mayor en España que en la UE, se sigue que el camino que queda por recorrer para su erradicación es bastante largo. En concreto, la tasa de empleo femenina se encuentra en Cantabria en torno al 54% cuando los objetivos de la Estrategia de Lisboa establecen que la misma esté por encima del 60% en 2010.

- la diferencias en el mercado laboral se manifiestan, asimismo, por grupos de edad. Esta discriminación presenta, a nuestro juicio, dos caras.

Por un lado, las tasas de actividad y empleo de las personas comprendidas entre 55 y 64 años son mucho menores que las de la media de la economía, especialmente entre el colectivo femenino, en particular, hay que hacer notar que la tasa de empleo del grupo de 55 a 64 años está muy alejada del objetivo de Lisboa, que fija un nivel del 50% para el año 2010. Aunque las tasas de actividad y empleo de los jóvenes son asimismo muy reducidas, no parecen plantear problemas importantes, pues sus bajos valores constituyen, en buena medida, el resultado de que una proporción muy elevada de ellos está cursando diversos tipos de estudios. Por otro lado, la tasa de paro juvenil es mucho más abultada que la de los otros grupos de edad, y lo es más entre mujeres que entre hombres; los datos negativos del colectivo femenino se confirman en la comparación con España, pues mientras los varones ostentan tasas de paro inferiores a la media nacional, ocurre todo lo contrario con las mujeres. Asimismo, si comparamos las cifras de Cantabria con la media europea encontramos que la tasa de paro femenina se sitúa claramente por encima de la misma.

- como norma general, la región se encuentra especializada en sectores con escasa capacidad para la generación de empleo; la única excepción a este hecho se corresponde con el sector de la construcción si bien el peso de las mujeres en este sector es inferior a la media nacional.

- Colectivos como los inmigrantes o personas con discapacidad siguen precisando por su problemática concreta respuestas específicas para su inserción en el mercado laboral.

- pese al fuerte ritmo de creación de empleo entre las personas que poseen titulación superior, es éste el único grupo que ha visto crecer las cifras de parados; este resultado contrasta frontalmente con lo sucedido a nivel nacional.

1.3 Niveles educativos y cualificación del capital humano

Hecho destacable en Cantabria es que la región dispone de un capital humano de calidad.

La transformación de los niveles educativos ha sido muy intensa y relativamente homogénea en las últimas décadas.

La Comunidad de Cantabria destaca por la mayor cualificación, situándose por encima de la media española en cuanto a cualificación de los jóvenes, y sobre todo en el caso de las mujeres, lo que concuerda con el hecho de que sus mejoras son recientes y han beneficiado en mayor medida a estos dos colectivos.

En cuanto a la formación profesional reglada se ha producido un fuerte descenso de alumnos en la matrícula de los Ciclos Formativos de Grado Superior en el curso 2004-2005. Esta tendencia se debe al descenso de la natalidad de los años 80 y 90, que en estos momentos se hace sentir en los Ciclos Formativos, así como en la Universidad. No obstante, en estos momentos se están incrementando los índices de natalidad, por lo cual es de esperar que en unos años se recuperen los niveles de matrícula y se aumenten los porcentajes de población que acceden a esta formación, en consonancia con los requerimientos de la Unión Europea.

En cuanto a la formación profesional ocupacional y continua podemos decir que hay mayor participación de las mujeres que de hombres y la edad media del alumnado se sitúa en torno a los 31 años. El mayor número de alumnos que reciben formación son aquellas titulaciones vinculadas a las enseñanzas medias, es decir, Bachillerato y distintos niveles de Formación Profesional. El grupo de desempleados ha recibido más formación que el de activos.

En relación con las tasas de paro, vemos que los cántabros están bien cualificados pero, pese a ello, hay mayor desajuste en el mercado laboral.

El proceso de mejora, no obstante, se ha producido con mayor intensidad en la población ocupada, ya que las personas más cualificadas se incorporan en un mayor porcentaje a la población activa y trabajan también en mayor proporción. De este modo, los trabajadores cualificados han pasado de representar una media del 8% en 1964 a una media del 73% en 2000.

Las personas con titulación superior son las que han experimentado un ritmo más rápido de creación de empleo mientras que, en sentido contrario, las personas con estudios primarios contribuyeron negativamente a la generación de puestos de trabajo.

Las personas con estudios secundarios tienen, en promedio un peso preponderante en la estructura del empleo por niveles de estudios, seguidas a mucha distancia tanto por las personas con titulación superior como por las que tienen estudios primarios. No obstante, y de acuerdo con lo anteriormente mencionado, el peso de los universitarios ha ido creciendo de forma paulatina.

Se aprecia la existencia de una relación positiva entre el nivel de estudios y la generación de empleo: cuanto más elevado es el primero mayor es el ritmo del segundo. En materia de desempleo, el crecimiento de los activos con estudios superiores fue en Cantabria muy superior al registrado en España, sin embargo ésta no ha sido suficiente para reducir el volumen de paro.

El nivel de estudios alcanzados parece aún tener relación directa con la empleabilidad de una persona. Según el gráfico adjunto, puede observarse como los mayores índices de ocupación se encuentran entre personas que han terminado los estudios superiores, seguidos por las de educación secundaria. Sorprendentemente, la brecha de la diferencia entre mujeres y hombres se marca claramente para todas las etapas educativas, incluido las mujeres con doctorado, excepto en la *Formación e inserción laboral con título de secundaria* donde es más igualitaria la ocupación y también, aunque en menor medida, la de Educación superior.

Población de 16 y más años ocupada según nivel máximo de estudios alcanzado. 2005

	Miles de personas)			Brecha %	
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Analfabetos	-	0,2	0,2	-	100,00
E.primaria	10,9	23,1	34	32,06	67,94
E.Secund primera etapa y formación e inserción laboral correspondiente	19,9	39,5	59,4	33,50	66,50
E.secundaria segunda etapa y formación e inserción laboral correspondiente	24,1	35,8	59,9	40,23	59,77
Formación e inserción laboral con título de secundaria (2ª etapa)	0,6	0,6	1,2	50,00	50,00
Educación superior, excepto doctorado	38,5	44,2	82,7	46,55	53,45
Doctorado	0,5	1,4	1,9	26,32	73,68
Total	94,5	144,7	239,2	39,51	60,49

Fuente.INE

Vinculado al ámbito formativo, pero más centrado en aquel grupo de personas que **abandona la formación reglada de manera prematura**, encontramos que Cantabria presenta una tasa de abandono escolar prematuro del 21,8% (curso 2004-2005. fuente: MEC) que por sexos supone un 34,3% para los hombres y 21,5% para mujeres, tasa inferior a la medida española pero en cuya mejora es necesario incidir.

1.4 Igualdad entre hombres y mujeres

El **Plan de Gobernanza 2004-2007** para Cantabria, documento estratégico que reúne los objetivos del Gobierno de Cantabria, recoge en su eje de vertebración social e igualdad el compromiso de fomento de la igualdad entre mujeres y hombres, con especial atención a:

- la incorporación de las mujeres al mercado laboral, a través de la eliminación de las barreras de acceso y de permanencia, mediante actuaciones como el fomento e implantación de planes de acción positiva en las empresas, aplicación del enfoque de género en los estudios de mercado laboral y los planes de carrera profesional individuales.
- Apoyo a iniciativas empresariales de mujeres.
- Unidad de Igualdad de Género, estructura de apoyo a las Administración Pública en el proceso de integración del principio de igualdad entre hombres y mujeres.
- Programa de prevención integral de la violencia contra las mujeres y la protección de sus víctimas para la implementación de la Ley de Cantabria 1/2004, de 1 de abril.
- Apoyo a las familias y medidas de conciliación de la vida laboral y personal, acceso a nuevas tecnologías, etc.

La igualdad de género es un principio a tener en cuenta para mejorar la situación de las mujeres en relación no sólo al acceso al mercado laboral –alejado aún del objetivo del 60% de participación femenina para 2010, sino a favorecer las condiciones para que dicho empleo sea de calidad.

Las **oportunidades de mejorar la situación de género** en el mercado laboral están relacionadas con medidas de conciliación de la vida personal y laboral “formales,

estrategia que responderá a la actual segregación por sectores de los nichos de empleo femenino –centrado actualmente en el sector servicios–, potenciación del autoempleo y estudios sobre el empleo informal, así como de la promoción del empleo de mujeres con estudios y formación adecuados a niveles equiparables a la empleabilidad de los hombres con niveles educativos similares, así como con condiciones contractuales y salariales que permitan la estabilidad de las mujeres en el empleo y posibilidades de promoción para el acceso a puestos de decisión. Además, es necesario tener en cuenta de forma diferenciada dónde están las mujeres y hombres emigrantes en el mercado laboral cántabro, así como estudios específicos de género sobre las condiciones de calidad de vida en la región.

Al margen de los principales parámetros del mercado laboral que han sido analizados en el diagnóstico con relación a la participación de la mujer, se incluyen otros aspectos que ponen de manifiesto la importante labor pendiente en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que es necesario seguir acometiendo.

Se considera la Brecha Salarial como la diferencia porcentual entre los salarios medios de hombres y mujeres. La Brecha Salarial es posible descomponerla en la Diferencia salarial a iguales características (discriminación salarial, propiamente dicha).

	Brecha salarial	Dif. Salarial a iguales características
TOTAL	30,7	18,22
ANDALUCÍA	30,6	14,59
ARAGON	34,3	17,37
ASTURIAS	32,7	18,22
BALEARES	37,4	19,77
CANARIAS	32,0	20,93
CANTABRIA	29,6	17,35
CASTILLA-LA MANCHA	30,4	11,65
CASTILLA Y LEÓN	39,5	20,62
CATALUÑA	34,8	20,58
COMUN. VALENCIANA	33,1	18,45
EXTREMADURA	29,3	18,63
GALICIA	28,1	17,91
MADRID	29,0	16,77
MURCIA	41,6	28,00
NAVARRA	30,2	17,04
PAIS VASCO	26,1	16,06
LA RIOJA	22,8	11,68
CEUTA Y MELILLA	20,11	S.D.

Fuente: Instituto de la Mujer. Ricardo Aláez Aller, Miren Ullibarri Arce. Discriminación Salarial por sexo: Un análisis del sector privado y sus diferencias regionales en España. 1999. Universidad Pública de Navarra. Departamento de Economía.

Como puede apreciarse la brecha salarial en Cantabria se encuentra por debajo de la media nacional, siendo una de las más bajas de España, aunque sigue representando prácticamente un 30%.

Así mismo respecto a participación de las mujeres en las instancias de toma de decisiones las tasas oficiales de Cantabria siguen mostrando una representación de la mujer sustancialmente menor pero que ha evolucionado positivamente en los últimos años.

Tabla. % de Participación de la mujer en la toma de decisiones. Cantabria

	% de mujeres	
	2000	2006
Poder legislativo: Representantes	36 %	41%
Gobierno Autónomo: Consejeras	11%	30%
	1983	2003
Alcaldías	3,95%	6,8%
	1995	2003
Concejalias	13,2%	24,1%

Fuente. Instituto de la Mujer.

Respecto a la Participación de hombres y mujeres en el campo de I+D

La tasa de ocupación de mujeres en I+D continúa siendo muy inferior a la de los hombres (33,05 % frente a 66,95 %) lo que supone un índice de feminidad de 49 mujeres por cada 100 hombres trabajando en estas áreas.

El porcentaje de mujeres ocupadas (personal investigador y otro) es en los tres sectores identificados (empresas, administraciones públicas y universidad) inferior al porcentaje de ocupación masculina (20,61% mujeres en empresas frente a 73,39% de hombres; 36,40% mujeres frente a 63,60 de hombres en las AAPP y un 34,70% de mujeres en la universidad frente a 65,30 de hombres en este sector).

Según las estadísticas sobre actividades en I+D en Cantabria en el 2004, entre el personal ocupado en AAPP e IPSFL con titulación de doctorado encontramos un 41, 38% de mujeres pero si descendemos al nivel de licenciatura el porcentaje disminuye hasta un 30,40%. En cambio, entre el personal ocupado con nivel de estudios correspondiente a diplomatura el porcentaje se vuelve a elevar alcanzando un 60 %, y un 63 % en bachiller.

En el caso de la universidad, el porcentaje de mujeres ocupadas con titulación de doctorado es bastante inferior (tan sólo el 27,10 %) pero en cambio es más alto el 29 correspondiente a aquellas que poseen una licenciatura (46,15%). Al igual que ocurre en las AAPP, la presencia de mujeres con diplomatura es superior porcentualmente a la de hombres (73,53%) mientras que el número de mujeres ocupadas con bachiller representa un porcentaje mucho más equilibrado (47,31%).

No existen datos referidos a empresas, por lo que no es posible hacer un análisis de este sector.

Respecto a la participación de mujeres y hombres, en el personal I+D según **disciplina**, de AAPP se observa que la proporción de mujeres es inferior a la de hombres en todas las disciplinas de conocimiento siendo especialmente relevante en las ciencias médicas (31,52%) seguido de las ingenierías y tecnologías (36,84%). El índice de participación en disciplinas sociales es el más elevado (48,28%).

En la Enseñanza superior las brechas más acentuadas están en las ingenierías (tan sólo el 23,81%) y en las ciencias exactas y de la naturaleza (25,74%), mientras que en las ciencias médicas y sociales podemos hablar de equilibrio (50,36 % y 51,35% de presencia femenina respectivamente).

En relación al tipo de **jornada laboral** que desarrolla el personal de I+D se observa que, del total ocupado, el 24% son mujeres contratadas a tiempo completo y 25 % hombres con este mismo tipo de jornada; el resto lo representan el 11,3% de mujeres y 39,7% hombres con jornada parcial.

La participación de mujeres a tiempo completo es inferior a la de hombres en todos los niveles excepto en el de becarias/os (57,23% mujeres y 42,77% hombres). En cuanto a la jornada parcial, la ocupación de mujeres es inferior a la de los hombres en todos los niveles excepto en el personal de investigación becado y en ocupaciones técnicas (55% y 54% de mujeres respectivamente).

Según el sector, la Enseñanza Superior presenta índices de participación igualados en la contratación de mujeres a jornada completa (50/50), mientras que en las AAPP este tipo de contratación se reduce en el caso de las mujeres.

En lo que respecta al **tipo de ocupación y tipo de jornada**, las Universidades contratan más mujeres investigadoras a jornada completa (53,24%) que la AAPP (38.67%). A su vez se contratan menos mujeres técnicas y auxiliares a jornada completa en la Enseñanza Superior que en las AAPP, ya que del 100% de personal técnico en la Enseñanza Superior sólo el 40.2% eran mujeres, descendiendo esta proporción al 37,50% en el rango de auxiliares.

El 13% del total de personal ocupado en I+D es personal becario y de este total el peso de las mujeres es mayor que el de los hombres. Además esta brecha es mucho más acentuada en la AAPP donde del total de becarios/as contratados/as el 63.38% son mujeres, frente al 53.28% que representan en la Enseñanza Superior.

En el año 2004, del **gasto realizado en personal** dedicado a actividades de I+D a jornada completa en Cantabria el 43,49% correspondió a mujeres y el 56,51% a hombres.

Si prestamos atención al tipo de personal (investigador y otro) y lo cruzamos con los distintos sectores en los que se produjo el gasto (empresas, administraciones públicas y universidades) se observa que, entre el personal investigador, el gasto destinado a mujeres fue inferior en todos sectores a excepción del de la universidad (47,13 % empresas, 44,55% AAPP y 53,19% en enseñanza superior). Entre el personal no investigador, el gasto realizado en la contratación de mujeres es inferior en empresas (17,34 %) y en universidades (39,02%) y ligeramente superior en AAPP (52,25%).

Los datos referidos a la segregación ocupacional de género en prácticamente todas las disciplinas desde las que se desarrollan proyectos de I+D+I hace necesaria una análisis de cuáles siguen siendo hoy en día las opciones formativas elegidas por las y los jóvenes tanto en bachiller como en estudios universitarios.

En el curso 2004-2005 el número de jóvenes matriculadas en 1er y 2º curso de bachillerato era superior al de jóvenes (55,24 % chicas y 44,76% chicos).

A la hora de elegir la modalidad, tan sólo el 1,66 % de las jóvenes optaron por las áreas tecnológicas, mientras el 10,56 % de sus compañeros se matricularon en esta opción, representando estos últimos, el 83,75 % del alumnado matriculado en tecnología.

La primera opción entre los chicos (un 46, 18%) son las ciencias de la naturaleza y salud, mientras que en las chicas son las humanidades y ciencias sociales (un 55,62 %).

El desequilibrio en la participación de mujeres y hombres en las distintas disciplinas del sistema educativo se perpetúa en los niveles de estudios superiores, donde las brechas de género se acentúan en las ingenierías técnicas a favor del alumnado masculino (100 % de las personas matriculadas en Marina Civil fueron hombres; la tasa de mujeres matriculadas en ingeniería industrial fue tan sólo del 23, 16% y en telecomunicaciones del 27,45%) y a favor de las mujeres en las licenciaturas como psicopedagogía (89,10% de mujeres) o ciencias de la salud (74,01% mujeres matriculadas en medicina y 93,62 en enfermería). La única ingeniería en la que la matrícula de mujeres supera a la de hombres (64,16%) es la química.

Conocimiento y uso de las TICs por hombres y mujeres.

Respecto al uso de Internet por mujeres y hombres, del total de personas encuestadas que se consideran usuarias de esta herramienta, el 45,92% son mujeres frente al 54,08% de hombres. El 40.91% de las personas encuestadas que afirman haber realizado alguna compra por Internet en los últimos 3 meses son mujeres.

Sólo el 40,7% de la mujeres encuestadas considera tener un nivel de conocimiento de Internet medio-alto, frente al 48,22% de los hombres encuestados. Una brecha que aumenta cuando lo hace el nivel (de las personas entrevistadas con conocimiento alto de Internet, tan sólo el 39,83% son mujeres).

En cuanto al uso ordenadores y conocimiento de informática los datos refuerzan ese menor índice de participación femenina, ya que sólo el 45% del total de personas encuestadas son mujeres que hacen uso diario del ordenador. Esta menor participación también se manifiesta en la proporción menor de mujeres con conocimientos de informática, herramientas y programas específicos (lenguaje de programación, Sistemas Operativos, etc.).

1.5. Sociedad de la Información

El desarrollo de la **Sociedad de la Información** en Cantabria ha experimentado un crecimiento notable en los últimos años en la Comunidad Autónoma de Cantabria.

TICS en los hogares de Cantabria

El equipamiento de las tecnologías de la información y de la comunicación de los hogares cántabros continúa con su tendencia alcista. Según la Encuesta sobre equipamiento y uso de Tecnologías de Información y Comunicación en los hogares elaborada por el INE, en el 2005, en Cantabria el 37,1% del total de hogares cántabros tienen acceso a la Red, frente al 30,2% del año anterior y tres puntos porcentuales superior a la medida nacional (3,4%).

La tasa de penetración de ordenadores en los hogares cántabros es del 47,92%, inferior a la media nacional (50,62%). El porcentaje de hogares cántabros con conexión a Internet ha permanecido prácticamente constante con respecto al año anterior (un 30,2 por ciento en 2005, y un 30,2 por ciento en 2004), mientras que el porcentaje de hogares con conexión de banda ancha ha aumentado más de 4 puntos porcentuales con respecto al año anterior, pasando de 14,2 por ciento en 2004 al 18,7 por ciento en 2005; crecimiento que no le ha permitido llegar a la media nacional, ya que en España la penetración de banda ancha en los hogares ha aumentado más de 6 puntos porcentuales.

Equipamientos TIC en las empresas de Cantabria

Estos porcentajes son mayores en las empresas, según los últimos datos recogidos por la Encuesta de uso de TIC y Comercio Electrónico en las empresas 2004/05 elaborada por el INE:

- En enero 2005, un 97,64% del total de empresas cántabras, disponía de algún ordenador, el 88,10 % tenía acceso a Internet y un 84,41% accedía a Internet mediante banda ancha frente al 83,72% nacional, dato que permite describir una situación de informatización general del tejido productivo cántabro, similar al promedio nacional.

Por otra parte, el 88,1 por ciento de las empresas localizadas en Cantabria disponen de conexión a Internet, porcentaje ligeramente inferior a la media nacional, (un 89 por ciento). El mismo comportamiento se observa en el caso de disponibilidad de correo electrónico.

Sin embargo a pesar de los esfuerzos que se ha realizado para reducir la brecha digital sigue existiendo un desequilibrio territorial importante en este ámbito en cuanto a infraestructuras y servicios de banda ancha de las poblaciones de las zonas rurales y alejadas de los grandes núcleos urbanos. La mayoría de los cántabros el 82% reside en zonas costeras, sin embargo el 72% de los municipios que supone el 18% de la población presenta deficiencias en este ámbito. El acceso a los servicios de comunicación en el entorno rural es compleja dadas las características orográficas de la región y por la dispersión de los núcleos de la población en barrios dentro de un mismo municipio o pueblo. Además la introducción de infraestructuras en estas zonas plantea problemas de viabilidad económica para las empresas del sector por lo que el papel de la Administración Pública debe ser asegurar un acceso no discriminatorio a la sociedad de la información a las más desfavorecidas.

Es necesario seguir incidiendo de modo que todos sus ciudadanos puedan contar con las mismas oportunidades de acceso a la sociedad de la información y las nuevas tecnologías que los habitantes de las grandes ciudades, facilitando el desarrollo cultural y empresarial de esas poblaciones.

2. MATRIZ DAFO

Una vez plasmada la situación de partida y antes de delimitar la estrategia a seguir por el Servicio Cántabro de Empleo en relación con el Fondo Social Europeo es necesario plantear un sencillo análisis DAFO que resuma y esquematice los contenidos de los

apartados anteriores, y cuyo resultado sea una descripción completa de la situación de Cantabria.

En función de los resultados obtenidos de la evaluación intermedia del Programa Operativo de Cantabria 2000-2006 y a través de un seguimiento continuo de los principales indicadores socioeconómicos y el análisis de la realidad que constituye esta región hoy en día, podemos definir las siguientes debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades:

DEBILIDADES

- Tejido industrial mal diversificado: aunque las estadísticas demuestran progresos sigue basado en sectores con profundos desequilibrios sectoriales, concentrado en dos núcleos urbanos y una caracterización del tamaño de las empresas predominantemente inferiores a 20 empleados. Existe un insuficiente aprovechamiento de los sectores emergentes vinculados a la industria de bienes culturales y medioambientales. Especialización en sectores con escasa capacidad de generación de empleo.
- Desempleo: la CCAA de Cantabria ha evolucionado aún mejor que la media española en cuanto al mercado laboral en estos años, anotando un crecimiento importante de la población activa, un gran aumento del empleo y una reducción de la tasa de desempleo, aunque éstas siguen siendo elevadas especialmente en el femenino y juvenil. Las tasas de actividad y empleo son, entre un punto y punto y medio más bajas en la región que en la nación y en torno a dos/tres puntos menores en Cantabria que en la UE. La tasa de empleo, en particular se encuentra muy alejada del objetivo establecido en la Estrategia de Lisboa (67% en 2005 y 70% en 2010).
- La positiva evolución de la tasa de empleo enmascara, en parte, un problema de baja productividad regional que no sólo afecta a su nivel sino, también, a su ritmo de crecimiento.
- Fuerte segmentación del mercado laboral por edades y género: resultando especialmente afectado el colectivo de jóvenes, mujeres y mayores de 45 años.

- Fuerte desempleo en extranjeros trabajadores de Cantabria
- Cualificación del capital humano pero desajuste en el mercado laboral
- Desequilibrios territoriales en dotaciones de infraestructuras y servicios sociales entre núcleos urbanos y rurales
- Insuficiente formación tecnológica e inversión en I+D: insuficiente conexión del entorno científico con las empresas: dificultades de generar innovación y asimilación tecnológica.

FORTALEZAS

- Importante sector turístico: interesante patrimonio cultural, arqueológico y natural.
- Avanzada situación medioambiental: recursos naturales y medioambientales abundantes. Sobre todo en cuanto a tratamiento de residuos. La potenciación de este aspecto permitiría un importante aumento del atractivo turístico y la creación de nuevos yacimientos de empleo. Sin embargo se ha producido una evolución positiva en este ámbito durante los últimos años.
- Los principales indicadores sobre nivel tecnológico demuestran un avance en los últimos años ante la capacidad investigadora de La Universidad de Cantabria.
- Creciente incorporación de la mujer al mercado laboral, que en un contexto favorecedor de la igualdad entre hombres y mujeres, redundaría positivamente en el potencial de crecimiento de esta región.
- alta capacitación empresarial y aptitudes emprendedoras
- aumento de las políticas activas de empleo en el ámbito local
- fuerte motivación de incorporación a la sociedad de la información

AMENAZAS

- aumento de la competitividad de las empresas ante el proceso de UEM
- riesgo de aislamiento geográfico por problema de comunicaciones
- dificultad de reestructuración tejido industrial
- desequilibrio territorial especialmente en zonas rurales
- factores que dificultan la plena participación de hombres y mujeres en el mercado laboral: conciliación de la vida laboral y personal, consideración social de los roles de género...
- envejecimiento de la población

OPORTUNIDADES

- actividad económica en torno al Ocio y Turismo: reconduciendo la situación actual del tejido empresarial y favoreciendo una estructura más diversificada a PYMES de servicios. Así mismo, diversificación hacia nuevos sectores de servicios en áreas rurales, demasiado dependientes del sector primario.
- región como modelo de gestión ambiental: principalmente de cara a su aprovechamiento económico como sector turístico y como nuevos yacimientos de empleo, así como medio de dar un contenido empresarial a las áreas rurales, a través de nuevos sectores de servicios.
- potenciación de la actividad de I+ desarrollada en la Universidad (pública y privada), en relación con los nuevos subsectores de servicios fundamentalmente el medio ambiente y la nueva “Sociedad de la información”, donde Cantabria puede sobreponerse a sus debilidades estructurales cuya principal incidencia recae en la industria productiva.
- La puesta en marcha de un gran parque científico tecnológico, que aúne a la empresa con la Universidad, para el desarrollo de productos y formas de producción innovadoras.

- Favorecer los capitales tangibles e intangibles de las empresas cántabras. Incorporar las potencialidades de la tecnología de la Información y conocimiento a las empresas de la región.
- Entrada en el mercado de trabajo de inmigrantes recientemente llegados a la Comunidad Autónoma.

CUADRO RESUMEN MATRIZ DAFO

Debilidades	Fortalezas
1. Tejido industrial mal diversificado y descenso de inversión y productividad industrial 2. tasas de actividad y empleo inferiores a la media nacional 3. fuerte segmentación del mercado laboral por género y edad. 4. Baja productividad regional 5. Desequilibrios territoriales núcleos urbanos y rurales 6. Fuerte desempleo en extranjeros trabajadores 7. Cualificación de capital humano pero desajuste en mercado laboral 8. Insuficiente formación tecnológica e inversión en I+D.	1. Entorno medioambiental. 2. Recursos turísticos. 3. fuerte motivación y Crecimiento de la sociedad de la Información 4. creciente incorporación de la mujer al mercado laboral 5. alta capacitación empresarial y aptitudes emprendedoras 6. Aumento de las políticas activas en empleo en ámbito local
Amenazas	Oportunidades
1. Dificil reestructuración industrial. 2. Desequilibrio territorial. 3. El proceso de la UEM: incremento de la competencia 4. Descenso de la productividad regional 5. Globalización del mercado 6. Envejecimiento de la población	1. Región medioambiental modelo. 2. Ocio y turismo. 3. Parque científico-tecnológico 4. Potenciación de la Universidad por su capacidad de formación en investigación 5. Incorporar las potencialidades de la tecnología de la Información y conocimiento a las empresas de la región. Incorporación altercado de trabajo de inmigrantes recientemente llegados.

3. CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS SOCIALES DE LISBOA

Con carácter previo a la Programación del FSE es necesario analizar cuál es la situación en la que se encuentra Cantabria con relación a los objetivos fijados en la Estrategia de Lisboa de compaginar el crecimiento económico con criterios de sostenibilidad y con capacidad de crear “*más y mejores empleos y con mayor cohesión social*” para los que se han establecido criterios específicos.

La siguiente Tabla muestra el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos por la Estrategia de Lisboa, en términos de empleo y cohesión social, por parte de Cantabria. En este sentido cabe destacar, por un lado, la favorable situación relativa cántabra en comparación con el cumplimiento medio nacional y la superación o alcance de los objetivos establecidos, para 2010, en términos de empleo, mientras que, por otro lado, se evidencian las notables deficiencias de capital humano cántabro.

**OBJETIVOS PLANTEADOS en el P.N.R.E. y por la U.E. en MATERIA de
EMPLEO HASTA EL AÑO 2010.**

	CANTABRIA			ESPAÑA				U.E. – 25				
	2005		OBJ. 2008	OBJ. 2010	2004	2005		OBJ. 2008	OBJ. 2010	U.E 25	U.E.15	OBJ. 2010
	2T05	3T06				2T05	3T06			2T05	2T06	
TASA DE EMPLEO	62,2	65.6			61,1	64,2	66.1		66	63.6	65.9	70
HOMBRES	75,5	76.9			74	76,1	77.9			71.1	73.4	
MUJERES	48,7	54.1			48,3	52	54.1	54,4	57	56.2	58.5	60
16-24	36,4	39.4				41,4	45.4			36.2	39.7	
25-54	72,4	77.0				74,4	75.9			77.1	78.8	
55-64	43,4	41.0			41,3	43,1	43.8			42.3	45.2	50
HOMBRES												
16-24	39,6	47.8				46,7	51.5			39.1	42.7	
25-54	88,4	88.2				86,9	87.7			85.4	87.1	
55-64	55,1	55.3				59,5	60.5			51.5	54.2	
MUJERES												
16-24	33,1	30.6				35,8	39.1			33.3	36.7	
25-54	56,1	65.7				61,6	63.7			68.9	70.4	
55-64	33,2	27.3				27,6	27.9			33.6	36.6	
TASA DE PARO	9,1	6.4			11	9,4	8.2			9.1	7.6	< 5
HOMBRES	6,1	4.4			8	7,3	6.1			8.5	6.9	
MUJERES	13,5	9.2			15,1	12,3	11.2			9.9	8.5	
16-24	18,4	18.2			22,1	20,4	16.9	19,3	18,6	18.7	16.2	
25-54	8,7	5.4				8,0	7.2			8.1	nd	
55-64	3,7	2.6				6,7	5.5			6.6	5.8	
HOMBRES												
16-24	13,7	10.0				17,4	13.9			18.7	15.7	
25-54	5,5	3.8				6,0	5.1			7.3	nd	
55-64	2,7	3.3				6.1	4.5			6.9	5.5	
MUJERES												
16-24	23,7	28.7				24,1	20.7			18.6	16.8	
25-54	13,3	7.5				10,8	10.0			9	nd	
55-64	3,3	1.1				7,8	7.6			6.1	6.1	
% POBL. ACCESO FORM. CONTINUA					5,2			10	12,5			
CREACIÓN DE EMPRESAS					10			11,5	12,5			
TASA ABANDONO ESCOLAR	H 34,3 M 21,5 T: 21,8				H 38,5 M 24,6 T: 28,1			20,1	15			
INVERSIÓN EN I+D	0.44				1,1			1,6	2			
T.I.C.					4,8			6,3	7			
	2005		2008	2010	2004	2005		2008	2010	2004	2006	2010
	CANTABRIA				ESPAÑA					U.E. – 25		

88,2 OBJETIVO U.E. CONSEGUIDO.

17,6 OBJETIVO ESPAÑA CONSEGUIDO.

En vista de los resultados disponibles obtenidos, las cifras demuestran que en los ámbitos descritos la situación actual dista de los Objetivos de Lisboa, existiendo márgenes de mejora importantes, que ponen de manifiesto necesidades regionales pendientes. Esta situación hace conveniente el apoyo de las políticas públicas para garantizar la consecución de los objetivos fijados por la Agenda de Lisboa.

• **CAPITULO II: ESTRATEGIA ADOPTADA E IDENTIFICACIÓN DE PRIORIDADES**

1. ESTRATEGIA E IDENTIFICACIÓN DE PRIORIDADES

La política de cohesión de la Unión Europea para el período comprendido entre 2007-2013 tiene como objetivo prioritario conseguir un desarrollo económico y social equilibrado del territorio apoyado en un mayor crecimiento sostenible de las regiones y la creación de más puestos de trabajo y de mejor calidad, tal y como queda recogido en el artículo 3 del Reglamento (CE) N° 1083/2006, por el que se establecen las disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), al Fondo Social Europeo (FSE) y al Fondo de Cohesión. De este modo se trata de fomentar un modelo de desarrollo sostenible que tenga como objetivo prioritario la cohesión económica y social apoyándose en un crecimiento económico con una clara dimensión social y ambiental. Así mismo, el presente Programa Operativo contribuye al cumplimiento de las recomendaciones emitidas por el Consejo relativas a la actualización de las Orientaciones Generales de Política Económica 2007 de los Estados miembros de la Comunidad y sobre la ejecución de las políticas de empleo de los estados miembros.

Con el fin de aumentar el valor añadido de esta política, sus objetivos se han concentrado en los 3 siguientes:

Convergencia.

Competitividad Regional y Empleo.

Cooperación Territorial Europea.

Durante este periodo la Comunidad Autónoma de Cantabria queda enmarcada (junto con Aragón, Baleares, Cataluña, Madrid, Navarra; La Rioja y País Vasco) en la categoría de regiones competitividad regional y empleo, aquellas que por su dinámica de crecimiento han dejado de pertenecer a las regiones con un nivel de renta per cápita inferior al 75% de la media de la UE.

Si en el periodo de vigencia del anterior Programa Operativo se ha producido un proceso gradual de convergencia en términos de paro y empleo, entre Cantabria y el conjunto del Estado, para el nuevo periodo debemos seguir acortando las distancias en estas tasas, para que la Región pueda situarse en unos niveles de paro y empleo acordes con el entorno en el que se desenvuelve.

Por tanto, la finalidad esencial de la política de empleo del Servicio Cántabro de Empleo para este nuevo periodo es la generación de más ocupación en Cantabria, más empleo estable y de calidad, que aumente el bienestar de los ciudadanos.

Para lograr este fin se ha afrontado un proceso de negociación con los interlocutores políticos, económicos y sociales, que ha dado como resultado un documento denominado “Plan de Empleo de Cantabria” que recoge de forma pormenorizada los objetivos y estrategias del Servicio Cántabro de Empleo para los próximos años.

Este resultado es consecuencia del convencimiento de que la creación de empleo no es tarea exclusiva de la Administración, sino también de los emprendedores, de los agentes sociales y económicos, en definitiva de todos los ciudadanos.

Para la elaboración del Plan de Empleo se ha tenido en cuenta la siguiente documentación:

- las nuevas Directrices para el Empleo:

- *Camino al pleno empleo.*
- *Empleo de mejor calidad y la productividad en el trabajo.*
- *Refuerzo de la cohesión y la inclusión social.*

- las Orientaciones Específicas para la política de empleo en los Estados Miembros:

- el Plan de Gobernanza del Gobierno de Cantabria
- Criterios del F.S.E para el periodo 2007-2013
- Programa Nacional de Reformas
- Marco Estrategico Nacional de Referencia
- JSPSIR
- Evaluaciones intermedias
- Reglamentos de Fondos Estructurales y FSE
- Buenas prácticas proyectos de iniciativas comunitarias ejecutados en Cantabria
- Datos referentes al mercado laboral de Cantabria puestos en relación con los de España y la UE-25
- consultas a los agentes sociales más representativos de la Comunidad Autónoma

Por tanto las medidas que se desarrollen en las distintas *líneas estratégicas del Plan de Empleo* estarán animadas y armonizadas por este conjunto de indicaciones de la Unión Europea, bajo una estrategia inspirada en la coordinación y cooperación de todos aquellos agentes que tienen alguna competencia en la materia, y en la subordinación de todos los recursos disponibles a un mismo fin: la creación de más y mejores empleos.

En base a estos postulados, para el Plan de Empleo se establecen los siguientes objetivos:

- modernizar y mejorar el Servicio Cántabro de Empleo:
 - Implantación del sistema de calidad
 - Modernización y mejora del sistema de información del Servicio Cántabro de Empleo
 - Mejora de la cohesión territorial y social
 - Coordinación de actuaciones
- promover la calidad en el empleo:
 - Empleo estable y de calidad
 - Fomento de la empleabilidad
 - Aumento y mejora del capital humano

Promoción de la inclusión social y la igualdad de oportunidades

- Fomentar el espíritu empresarial y mejorar la adaptabilidad de trabajadores, empresas y empresarios:

Fomento del espíritu empresarial

Mejora de la adaptabilidad de los trabajadores, empresas y empresarios

La estrategia a seguir coincide en gran medida con las prioridades comunitarias para el nuevo periodo 2007-2013, por lo que el nuevo Programa Operativo FSE de Cantabria contribuirá de forma significativa a su consecución estableciendo, dentro de este contexto, como **objetivos globales** para el próximo periodo de programación 2007-2013 los siguientes:

- Fomento del espíritu empresarial

- Reducir la discriminación por razones de género en el mercado laboral, adoptando medidas específicas con objeto de disminuir el elevado porcentaje de mujeres desempleadas o con escasa remuneración.

- Fomentar la conciliación de la vida laboral y personal, incrementado la disponibilidad y asequibilidad de los servicios para el cuidado de los hijos y otras personas dependientes.

- Reforzar las acciones emprendidas con vistas a lograr una adecuada inserción de la población inmigrante en el mercado de trabajo.

- Proseguir los esfuerzos para la integración en el mercado de trabajo de los jóvenes, las personas con discapacidad y los grupos de población desfavorecidos.

- diseñar y poner en marcha una estrategia de envejecimiento activo y mejora de la adaptabilidad de trabajadores, empresas y empresarios.

Pero además, y dando así cumplimiento a lo establecido en el artículo **5.2 del Reglamento 1081/2006**, el Servicio Cántabro de Empleo garantizará la participación de los interlocutores sociales así como la oportuna consulta y participación de otros

interesados en nuestra CCAA, en la aplicación, seguimiento y evaluación del Programa Operativo para lo cual se considerará la puesta en marcha de Comités de trabajo.

Como consecuencia de lo anterior, las **líneas principales** de intervención del FSE en Cantabria se van a centrar en:

- **fomentar el espíritu empresarial y mejorar la capacidad de adaptación de los trabajadores y las empresas, así como la flexibilidad del mercado de trabajo:**

Es necesario mejorar la capacidad para anticipar y, en la medida de lo posible, absorber los cambios sociales y económicos, muchos de los cuales son inevitables dada la pujanza de las nuevas tecnologías. En este sentido, las empresas han de ser capaces de adoptar esas nuevas tecnologías y afrontar cambios en la demanda, mientras que los trabajadores deben enfrentar nuevas formas de trabajar, relacionadas en muchas ocasiones con las TIC's. Con este fin, mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo, en especial su grado de flexibilidad, se torna imprescindible.

Para atajar el desempleo estructural en Cantabria y mejorar la productividad y la competitividad de las empresas, es imprescindible la aplicación de políticas que contribuyan a generar oportunidades económicas, sobre todo en las zonas que registran altas tasas de desempleo, mediante la explotación de recursos infrautilizados, el fomento del espíritu empresarial y la modernización y diversificación de la base productiva. Condición necesaria para ello, aunque no suficiente, es la adopción de políticas macroeconómicas adecuadas y las modificaciones normativas que contribuyan a dinamizar el mercado de trabajo. La escasa productividad y la falta de oportunidades económicas en determinadas zonas representan un problema desde el punto de vista de la competitividad, tanto a nivel microeconómico como regional, que requiere asimismo políticas adaptadas a los distintos entornos económicos a escala regional.

Es necesario implementar nuevas formas contractuales que mejoren la calidad y productividad del empleo.

Del mismo modo, es necesario facilitar la adopción de nuevas tecnologías y el proceso de adaptación a los cambios socioeconómicos, así como incentivar la formación en el trabajo (respaldando, por ejemplo la promoción en el mismo), el autoempleo, la creación de empresas y la movilidad geográfica haciendo especial hincapié en la reducción de la discriminación por razones de género en el mercado laboral, adoptando medidas específicas con el objetivo de disminuir el elevado porcentaje de mujeres desempleadas.

Con arreglo a las directrices integradas para el crecimiento y el empleo de la estrategia de Lisboa, los programas tratarán de canalizar los recursos hacia la consecución del pleno empleo tanto para hombres como para mujeres y el aumento de la productividad. Aunque la tasa de empleo en Cantabria se ha incrementado de forma significativa, dista aún de alcanzar el objetivo fijado por la UE, en particular, en el caso de las mujeres, mientras que el desempleo (11% en 2004), pese a haber disminuido, se mantiene elevado.

- **atraer y mantener a las personas en el mercado de trabajo, así como modernizar los sistemas de protección social**

Se considera que la consecución del pleno empleo y la reducción de las tasas de desempleo e inactividad son una necesidad apremiante, para lo cual es preciso incrementar tanto la oferta como la demanda de trabajo.

Para ello el Servicio Cántabro de Empleo tratará de:

- a. implementar políticas de empleo cuyo objetivo sea conseguir el pleno empleo, mejorar la calidad y productividad en el trabajo y reforzar la cohesión social y territorial
- b. favorecer la conciliación de la vida laboral y personal reforzando, de este modo, la visión del empleo como una etapa ininterrumpida de la vida
- c. favorecer la integración de personas con discapacidad y otras personas en riesgo de exclusión social como los inmigrantes

d. aumentar la correspondencia entre la oferta y la demanda de trabajo.

En definitiva, atraer a más personas al mercado laboral, haciendo del trabajo una opción real para todos, fomentando la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres, impulsando, especialmente, la integración socio laboral de las personas jóvenes, paradas de larga duración, inmigrantes, con discapacidad y en riesgo de exclusión del mercado de trabajo.

- **incrementar la inversión en capital humano**

El principal objetivo de esta línea de actuación no es otro que eliminar la falta de cualificación en el trabajo y la lucha contra el abandono escolar prematuro, circunstancias que, en muchos casos, son la causa principal de las dificultades para encontrar empleo con que se encuentran los potenciales trabajadores y, en última instancia, de la salida del mercado laboral; asimismo, esta falta de cualificación es responsable, parcialmente al menos, de los bajos niveles de productividad que se registran tanto en la UE como en España y en Cantabria, y de su reducida tasa de crecimiento.

Para concluir, baste señalar que, desde el punto de vista de Cantabria, la puesta en práctica de actuaciones concretas a partir de los objetivos anteriormente señalados deberá ir encaminado, básicamente a lograr los siguientes objetivos:

- elevar las tasas de actividad y empleo y reducir la tasa de paro
- reducir la segmentación laboral en contra de las mujeres, los jóvenes, las personas de más edad y los inmigrantes
- reducir la precariedad en el empleo
- aumentar la flexibilidad en el empleo
- aumentar la calidad en el empleo, esto es, reducir el número de empleos “no cualificados” e incrementar la capacidad de absorción de la mano de obra cualificada y educada, así como la reducción de las tasas de abandono escolar.

Estas prioridades de actuación tienen su encaje en los siguientes Ejes prioritarios:

Eje 1. FOMENTO DEL ESPIRITU EMPRESARIAL Y MEJORA DE LA ADAPTABILIDAD DE TRABAJADORES, EMPRESAS Y EMPRESARIOS.

Eje 2. FOMENTAR LA EMPLEABILIDAD, LA INCLUSIÓN SOCIAL Y LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

Eje 3. AUMENTO Y MEJORA DEL CAPITAL HUMANO

Eje 4. PROMOVER LA COOPERACION TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL

Eje 5. ASISTENCIA TECNICA

- **VINCULACIÓN DE LA ESTRATEGIA CON LOS OBJETIVOS FIJADOS A NIVEL COMUNITARIO**

Estas líneas estratégicas diseñadas guardan en cuanto a sus objetivos **coherencia con las políticas de cohesión**, respecto a las principales prioridades en los ámbitos económico y social que marca el entono nacional y europeo.

En consecuencia estas propuestas estratégicas son coherentes con las Directrices que ha marcado la Unión Europea en su “Estrategia Europea para el Empleo” (EEE); en el Plan Nacional de Reformas de España (PNR), de 2005; en la Comunicación de la Comisión Europea de 5 de julio de 2005, denominada “Política de Cohesión en apoyo al crecimiento y el empleo: directrices estratégicas comunitarias 2007-2013” y el Marco Estratégico nacional de Referencia (MENR).

El siguiente cuadro pone de manifiesto dicha coherencia entre el PO y los documentos estratégicos comunitarios:

Tabla 1. Encaje del PO con los instrumentos normativos comunitarios y nacionales

EJES DEL PO	EJES DEL PNR	DIRECTRICES ESTRATEGICAS COMUNITARIAS		MENR	EEE
		OBJETIVOS	MEDIDAS		
Eje I. Fomento del espíritu empresarial y mejora de la adaptabilidad de trabajadores, empresas y empresarios	Eje 6. mercado de trabajo y dialogo social	O.2. mejorar los conocimientos y la innovación a favor del crecimiento	O.2.2. Facilitar la innovación y promover la iniciativa empresarial	Eje 1	2,4,15,17,18,19,20,21, 8,13,14,15
	Eje 7. Plan de fomento empresarial	O.3. Más y mejores empleos	O.3.2. Mejorar la adaptabilidad de los trabajadores y las empresas y la flexibilidad del mercado laboral		
Eje 2. Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres	Eje 6. mercado de trabajo y dialogo social	O.3. Más y mejores empleos	O.3.1. Atraer a las personas para que se incorporen y permanezcan en el mercado laboral y modernizar los sistemas de protección social.	Eje 2	2,4,15,17,18,19,20,21
Eje 3. Aumento y mejora del capital humano	Eje 3. Aumento y mejora del capital humano	O.2. mejorar los conocimientos y la innovación a favor del crecimiento	0.2.1. Aumentar y mejorar la inversión en I+D	Eje 3	8,9,22,23,24,7,8,9,10
	Eje 4. Estrategia de I+D+i	O.3. Más y mejores empleos	O.3.3. aumentar la inversión en capital humano mejorando la educación y las cualificaciones		
			0.3.4. Capacidad administrativa		
Eje. 4. promover la cooperación transnacional e interregional				Eje 4	
Eje 5. Asistencia Técnica	Eje 5. Más competencia, mejor regulación, eficiencia de las administraciones públicas y competitividad	O.3. Más y mejores empleos	0.3.4. Capacidad administrativa	Eje 5	2,5,8,9,10,11,12,13,14,15,16,21

En cumplimiento de las recomendaciones del Consejo Europeo de marzo de 2007 en lo relativo al fomento del empleo a tiempo parcial, el PO podrá también financiar actuaciones dirigidas a aumentar el atractivo del empleo a tiempo parcial.

Respecto del Eje 4 del PO, tiene su encaje y coherencia a nivel comunitario con el Reglamento FSE que establece en el art. 3.6 que el FSE también respaldará las acciones a nivel transnacional e interregional, en particular, a través del intercambio de información, experiencias, resultados y buenas prácticas, y del desarrollo de planteamientos complementarios y actuaciones coordinadas o conjuntas.

Así mismo, el Eje 5 del PO es coherente con el Reglamento FSE en su art. 9: *“La Comisión fomentará, fundamentalmente, el intercambio de experiencias, las acciones de sensibilización, la celebración de seminarios, la conexión a red y las evaluaciones inter pares que sirvan para definir y divulgar buenas prácticas y alentar el aprendizaje recíproco, la cooperación transnacional e interregional con objeto de potenciar la incidencia de los programas y la contribución del FSE a la consecución de los objetivos de la Comunidad en relación con el empleo y la inclusión social”*.

• **COMPLEMENTARIEDAD Y CONCENTRACIÓN DE LAS ACTUACIONES**

Dando asimismo cumplimiento a lo establecido en los artículos 9 y 37 del Reglamento (CE) nº 1083, por el cual se determina la conveniencia de que las intervenciones de los Fondos sean coherentes con las actividades, políticas y prioridades de la Comunidad y sean complementarias con otros Fondos FEADER y FEP cuando proceda, la complementariedad entre el FEDER y el FSE está respaldada por la flexibilidad introducida en este Reglamento, cuyo artículo 34.2 establece que “el FEDER y el FSE podrán financiar, con carácter complementario y sujeto al límite del 10% de la financiación comunitaria correspondiente a cada Eje prioritario de un programa operativo, medidas comprendidas en el ámbito de intervención del otro Fondo”.

COMPLEMENTARIEDAD CON FEDER:

Entre los objetivos finales del FEDER destaca la movilización del potencial de crecimiento de la región invirtiendo en factores decisivos que impulsen el crecimiento y el empleo, como las tecnologías de la información y comunicación y la capacidad de investigación e innovación, sin exclusiones y con garantías de igualdad y calidad. Todo ello se corresponde con el planteamiento estratégico del Programa Operativo FSE para Cantabria en los próximos años.

En este sentido los objetivos finalistas regionales son comunes en línea con una estrategia de desarrollo regional coherente, sin embargo los instrumentos y objetivos intermedios para alcanzarlos son diversos. De esta forma FEDER se centra exclusivamente en actividades de I+D+i, medio ambientales y prevención de riesgos y desarrollo urbano y el FSE en debilidades asociadas a las áreas de formación y mercado laboral, no produciéndose ninguna interferencia ni duplicidad.

A continuación se señalan los Ejes en los que actúa FEDER con los temas prioritarios en los que actúa, donde se demuestra la clara demarcación y ausencia de duplicidades.

EJES DEL PROGRAMA OPERATIVO FEDER

EJE I: ECONOMÍA DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN Y DESARROLLO EMPRESARIAL

Eje II: MEDIO AMBIENTE Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

EJE IV.- DESARROLLO SOSTENIBLE LOCAL Y URBANO

Eje V: ASISTENCIA TECNICA

	PO FEDER	PO FSE	
	Categorías de gasto	Temas prioritarios	
EJE 1			
01	Actividades de I+DT en los centros de investigación	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.	
02	Infraestructuras de I+DT (incluidos equipamiento, instrumentación y redes informáticas de gran velocidad entre los centros de investigación) y centros de competencia de tecnología específica	63. proyección y difusión de formas innovadoras y más productivas de organizar el trabajo	
03	Transferencias de tecnología y mejora de redes de cooperación entre pequeñas y medianas empresas, entre dichas empresas y otras empresas y universidades, centros de estudios postsecundarios de todos los tipos, autoridades regionales, centros de investigación	64. desarrollo de servicios específicos para el empleo, la formación y ayuda en relación con la reestructuración de sectores y empresas, y desarrollo de sistemas de anticipación de cambios económicos y las futuras necesidades en materia de empleo y cualificaciones	
04	Ayuda a la IDT, en particular, en las PYME (incluido el acceso a los servicios de IDT en los centros de investigación)	68. apoyo al trabajo por cuenta propia y a la creación de empresas	
05	Servicios de apoyo avanzado a las empresas y grupos de empresas		
07	Inversiones en las empresas directamente vinculadas a la innovación (tecnologías innovadoras, creación de nuevas empresas emprendidas por las universidades, centros y empresas de IDT y empresas existentes...)		
08	Otras inversiones en las empresas		
13, 14	Tecnologías de la Información y Comunicación		
Eje 2			
46	Saneamiento y depuración de aguas residuales		66. aplicación de medidas activas y preventivas en el mercado laboral
			69. medidas de mejorar el acceso de la mujer al mercado laboral, así como la participación y los progresos permanentes de la mujer en dicho mercado, a fin de reducir la segregación sexista en materia de empleo y reconciliar la vida laboral y privada
		70. Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social	
		71. Vías de integración y reintegración en el mundo laboral de las personas desfavorecidas; lucha contra la discriminación en el acceso al mundo laboral y en la evolución en él y fomento de la aceptación de la diversidad en el lugar de trabajo	

Eje 3		
		72. proyección, introducción y aplicación de reformas en los sistemas de enseñanza y formación para desarrollar la empleabilidad, mejorando la adecuación al mercado laboral de la enseñanza y la formación iniciales y profesionales y actualizando los conocimientos del personal docente de cara a la innovación y la economía del conocimiento
		73. Medidas para aumentar la participación en la enseñanza y la formación permanentes a través de acciones destinadas a disminuir el porcentaje de abandono escolar y la segregación sexista de materias, así como a incrementar el acceso a la enseñanza y la formación iniciales, profesionales y superiores, y a mejorar su calidad
Eje 4		
61	Proyectos integrados para la regeneración rural y urbana	80. fomento de colaboraciones, pactos e iniciativas a través de redes de partes interesadas

Estos ámbitos no tienen coincidencias con los programados por FSE. Los objetivos finales son compartidos entre FEDER y FSE por lo que la complementariedad está garantizada pero sin interferencias en su desarrollo. Únicamente la creación de empresas es un objetivo común que en el FSE tiene como fin último favorecer el autoempleo, lo que no coincide con FEDER.

Igualmente no se producen interferencias o duplicidades con el Programa Pluriregional FEDER I+D+i Y Economía del Conocimiento que actúa igualmente en Cantabria en estos ámbitos.

COMPLEMENTARIEDAD CON FEADER

La ayuda al desarrollo rural, a través del FEADER en la región, se instrumenta a través el Programa de Desarrollo Rural (PDR) de Cantabria 2007-2013.

Las actuaciones previstas en FEADER, que se centran básicamente en las siguientes medidas:

- Formación e información
- Instalación de jóvenes agricultores y jubilación anticipada
- modernización de las explotaciones agrarias
- Aumento del valor económico de los bosques

- Aumento del valor añadido de los productos agrícolas y Forestales
- infraestructura agrícola y forestal
- Ayuda a zonas montañosas con desventajas naturales
- Ayudas agroambientales
- Diversificación
- Servicios básicos (electrificación)
- Renovación y desarrollo de poblaciones rurales(explotaciones agrarias)
- Conservación y mejora del patrimonio rural
- Estrategias de desarrollo local (programa leader)

A pesar de coincidir en los objetivos finales, los ámbitos de actuación del PO FEDER se reducen en el área medioambiental a las infraestructuras de saneamiento, y en mayor proporción a la promoción del I+D+i, por lo que no están previstos líneas de actuación comunes con el FEADER.

Por lo que respecta a la complementariedad con el FSE, ésta queda asegurada en el **EJE 5.3** del FEADER relativo al aumento de la competitividad del sector agrícola y forestal.

Dentro de este eje se detallan unas líneas de actuación destinadas a fomentar el conocimiento y mejorar el potencial humano, actuaciones que en ningún caso interfieren en las previstas en el FSE:

Línea A): programas de formación cuyos objetivos sean:

- a) Protección de recursos naturales. Buenas prácticas agrarias.
- b) Agricultura y ganadería ecológicas
- c) Gestión eficaz del agua y de la energía.
- d) Manejo de productos fitosanitarios y biocidas
- e) Implantación de sistemas de producción respetuosos con el medio ambiente.
- f) Bienestar y sanidad animal
- g) Seguridad en el trabajo
- h) Modernización y mejora de la gestión, del manejo y/o de la tecnología de las explotaciones.
- i) Mejora y control de la calidad de los productos en el ámbito del productor.

- j) Fomento del asociacionismo agrario.
- k) Mejora de las estructuras comerciales y de transformación de los productos.
- l) Diversificación de actividades encaminadas a la obtención de ingresos diferentes de los estrictamente agrarios.
- m) Desarrollo de las tecnologías de la información y nuevos sistemas de transmisión de datos en el entorno agrario.

Línea B): Mejorar la capacitación y formación profesional de los agricultores y ganaderos, contribuyendo a sufragar los gastos que les ocasione la asistencia a los cursos de incorporación y capacitación agrarias organizados anualmente por la Consejería de Ganadería, Agricultura y Pesca.

ACTUACIONES:

Esta medida incluye dos líneas de actuación:

- A) programas de formación a cargo de las organizaciones profesionales agrarias: programas de formación que realicen las organizaciones profesionales agrarias, destinados a personas mayores de 16 años, prioritariamente a integrantes de explotaciones familiares agrarias que tengan la condición de agricultores y ganaderos profesionales, agricultores y ganaderos jóvenes, mujeres que desarrollen su actividad en el medio rural, socios de entidades asociativas agrarias o trabajadores por cuenta ajena que presten sus servicios en ellas y otras personas relacionadas con el medio rural.
- B) becas de capacitación y formación agrarias

Los criterios de demarcación entre los campos de intervención del FSE y del FEADER, en particular la promoción del espíritu empresarial, el refuerzo del nivel de competencias de los trabajadores y de los empresarios, la mejora de la empleabilidad de las personas jóvenes y el desarrollo del potencial humano, serán establecidos por el Comité de Seguimiento y se tendrán en cuenta en los criterios de selección de las operaciones objeto de financiación mencionadas en el apartado a) del artículo 65 del Reglamento 1083/2006.

COMPLEMENTARIEDAD CON FEP

La delimitación de actuaciones con este fondo es muy clara, sin ninguna actuación coincidente o interferencia en el ámbito pesquero.

Aún así, las acciones del FSE podrán complementar las acciones del FEP a través de formación de trabajadores y empresarios del sector pesquero, con objeto de mejorar las aptitudes de los profesionales del sector, mejora de las condiciones de trabajo y de seguridad, sensibilización en materia de igualdad entre hombres y mujeres y medioambiente.

Además, la Autoridad de Gestión del FEP y sus órganos intermedios han previsto la implementación de una serie de mecanismos de coordinación con las autoridades responsables de otros programas, en orden a garantizar la plena sinergia y complementariedad de las actuaciones, evitando en todo momento, y detectando en sus primeros estadios los riesgos de doble financiación de las operaciones incluidas en el marco del programa FEP.

La estrategia global de las intervenciones del Fondo Europeo de la Pesca durante el periodo 2007-2013 es única por lo que los objetivos generales para perseguir en este nuevo periodo de programación estarán centrados en:

Eje 1. medidas de adaptación de la flota pesquera, asegurando la explotación sostenible de los recursos, respetando el medioambiente y aplicando medidas socioeconómicas que permitan minimizar los daños que puedan sufrir los trabajadores que se vean afectados por los planes de ajuste del esfuerzo pesquero, tales como ayudas públicas a la paralización temporal, apoyo a la pesca costera artesanal, fomento del I+D+I...

Las ayudas públicas a la paralización definitiva y temporal de actividades pesqueras, las inversiones a bordo de buques pesqueros y selectividad y las ayudas a la pesca costera artesanal, serán financiadas exclusivamente por el FEP, es decir, ningún otro fondo o instrumento de ayuda comunitaria financiará estas medidas ni tampoco operaciones que afecten a buques pesqueros, a excepción de medidas relacionadas con la reorientación y

diversificación con objeto de promover la pluriactividad de los pescadores y con la mejora de las aptitudes profesionales, en particular para los jóvenes pescadores y los planes de reciclaje profesional en áreas distintas de la pesca marítima; que podrán ser cofinanciadas por el FSE.

En el marco de sus competencias en materia de formación marítimo–pesquera, las actuaciones relativas a la formación y promoción profesional de los trabajadores del mar se llevarán a cabo por el Instituto Social de la Marina, organismo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, que en principio se prevé sean financiadas por el FSE en el marco de su programación nacional 2007/2013.

Eje 2. medidas de refuerzo de la acuicultura, pesca interior, transformación y comercialización de productos de la pesca y la acuicultura, tales como apoyo a actividades tradicionales de acuicultura, medidas de salud pública, promoción de la calidad...

Por una parte, el FEP financiará preferentemente, entre otras, aquellas acciones que se refieran a la utilización de métodos de producción acuícola que potencien una acuicultura sostenible y compatible con las obligaciones específicas que resulten de la designación de las zonas Red Natura 2000, en aquellas operaciones en que el beneficiario adquiera un compromiso con respecto a requisitos medioambientales que afecten exclusivamente a actividades de acuicultura.

En el marco de este programa se cofinanciarán las operaciones llevadas a cabo por microempresas, pequeñas y medianas empresas y aquellas otras no contempladas por la definición del artículo 3 letra f) del Reglamento (CE) nº 1198/2006, con menos de 750 empleados o con un volumen de negocios inferior a 200 millones EUR.

En lo que se refiere a las actuaciones llevadas a cabo bajo esta medida, el Fondo Social Europeo podrá conceder ayudas de carácter limitado para la creación de estas empresas, teniendo en consideración los aspectos específicos y financieros de la programación de este Fondo Estructural en España.

Eje 3. medidas de interés público de cara a incentivar a los agentes implicados en el sector pesquero a tomar iniciativas de las que se derive un beneficio común y que generen un valor añadido superior al de las inversiones individuales tradicionales tales como mejora de prácticas ambientales en puertos, fomento de la formación, mejora de las condiciones de trabajo...

Eje 4. desarrollo sostenible de zonas de pesca

Es en el ámbito de actuación del eje prioritario 4 donde la sinergia y complementariedad entre los distintos instrumentos financieros presentes adquiere toda su relevancia, y el eje en el que se manifestarán de manera más palpable el resultado de las medidas de control y coordinación adoptadas por las distintas autoridades responsables de la programación, a los distintos niveles. Así pues, todos los Fondos e instrumentos financieros comunitarios podrán intervenir en el desarrollo sostenible de las zonas pesqueras, sin embargo el FSE no tiene prevista ninguna actuación que pueda suponer una doble financiación.

En este ámbito FEDER contribuirá a la resolución de algunos obstáculos al desarrollo del sector pesquero mediante actuaciones como la promoción de la innovación, apoyo a la inversión y mejora del capital organizativo en el sector empresarial y mejora y refuerzo de la transferencia tecnológica desde los centros de investigación.

COMPLEMENTARIEDAD CON OTROS PROGRAMAS OPERATIVOS FSE

Las actuaciones que se desarrollen en este Programa Operativo se complementarán con las establecidas en los Programas Operativos Plurirregionales de Cantabria para el nuevo periodo, de tal manera que todas las actuaciones aquí descritas nos permitirán avanzar en la consecución de los objetivos de Lisboa.

Concretamente el PO regional coincide con los *Programas Pluriregionales de Adaptabilidad y Empleo y Lucha contra la discriminación* en la consecución de objetivos comunes previstos en diversos Ejes de actuación. Cada PO se centra, sin embargo, en diferentes temas prioritarios dentro de los mismos y coincide en cuanto a programación con algunos de ellos. Sin embargo siguiendo el enfoque de

complementariedad que se ha seguido en programaciones anteriores y de proporcionalidad recogido en el artículo 13 de Reglamento 1083/2006, el PO de FSE de Cantabria trata de aportar en las mismas temáticas un enfoque más adaptado a las necesidades reales concretas de Cantabria, de forma que se centrará en actuaciones complementarias a las cubiertas por los Programas Pluriregionales y principalmente siguiendo el criterio de la concentración de las actuaciones en los colectivos de beneficiarios prioritarios siguientes: mujeres, jóvenes, inmigrantes, personas con discapacidad, grupos de población desfavorecidos y trabajadores pobres (en situación de precariedad laboral). Por otro lado, una vez que se definan definitivamente las actuaciones concretas que contemplan los PO pluriregionales, el PO regional se centrará en aquellos aspectos menos dotados presupuestariamente por aquéllos, que supongan una prioridad regional.

Tabla 2. Coincidencias de temas prioritarios entre el PO regional y los Programas Operativos Plurirregionales

	P. PLURIREGIONAL ADAPTABILIDAD Y EMPLEO	P. PLURIREGIONAL LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN
Eje I FOMENTO DEL ESPIRITU EMPRESARIAL Y MEJORA DE LA ADAPTABILIDAD DE TRABAJADORES, EMPRESAS Y EMPRESARIOS		
	62	
	63	
	64	
	68	
Eje II FOMENTAR LA EMPLEABILIDAD, LA INCLUSIÓN SOCIAL Y LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES		
	66	69
	71	70
Eje III AUMENTO Y MEJORA DEL CAPITAL HUMANO		
	72	
	73	
Eje IV PROMOVER LA COOPERACION TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL		
	80	80
Eje V ASISTENCIA TECNICA		
	85	85
	86	86

En definitiva, todo ello refleja los beneficios derivados de un planteamiento estratégico integrado de desarrollo, que intenta aprovechar al máximo las sinergias entre prioridades y medidas y, consecuentemente, los Fondos, de forma que se eviten incoherencias entre estrategias y actuaciones concretas y se optimice el efecto complementario de la financiación comunitaria a través de Fondos Europeos.

Asimismo, el MENR tiene previsto para estos fines la creación de un **Comité de Coordinación de Fondos Comunitarios**, presidido por el Ministerio de Economía y Hacienda y del que formarán parte las Autoridades de Gestión de cada Fondo y los organismos de la Administración General del Estado y de las Comunidades Autónomas, también responsables en la gestión. Las tareas asignadas a este Comité serán, entre otras, las siguientes:

- Estrategia y contribución de cada Fondo a la consecución de una aportación significativa al desarrollo regional,
- Líneas de complementariedad para reforzar el impacto de los Fondos, Intercambio de experiencias, problemas y ejemplos de éxito derivados de la ejecución de los programas,
- Actuaciones que puedan abordarse de manera integral participadas por dos o más Fondos.
- Intercambio de experiencias, problemas y ejemplos de éxito derivados de la ejecución de los programas,
- Actuaciones que puedan abordarse de manera integral participadas por dos o más Fondos.

De la misma manera, la consecución de los objetivos propuestos en este Programa Operativo permitirá avanzar de forma significativa en el desarrollo del **Plan de Gobernanza** donde se encuentran enmarcadas las prioridades políticas del Gobierno de Cantabria y en las que se organizan más de 300 proyectos previstos o en ejecución, con los que se situará a la región a la vanguardia nacional y europea.

Por otro lado, la propuesta pretende asimismo cumplir con el objetivo de **concentración de los recursos**. Este Programa Operativo, al corresponder a una región incluida en el Objetivo “Competitividad Regional y Empleo”, deberá respetar unos porcentajes en cuanto al gasto previsto en el territorio afectado, en consonancia con las

Directrices integradas para el crecimiento y el empleo (2005- 2008) tal y como se establece en la Decisión 2005/600/CE del Consejo.

En este sentido el Consejo y los Estados miembros velarán para que el 75% del gasto de las regiones correspondientes al Objetivo “Competitividad regional y Empleo” se destine a las prioridades que marca el anexo IV del Reglamento (CE) N° 1083/2006 de 11 de julio de 2006 por el que se establecen las disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo social europeo y al Fondo de Cohesión y se deroga el reglamento (CE) n° 1260/1999.

Este aspecto se encuentra recogido en el artículo 9 apartado 3 del citado Reglamento, y aunque afecta a nivel de todos los Estados miembros, tal y como estaba constituida la UE antes del 1 de mayo de 2004, la región de Cantabria respeta los límites de este artículo, en el conjunto de los Fondos que va a percibir en el periodo 2007-2013.

Así, el total de ayuda a percibir por Cantabria entre el FEDER y el FSE, alcanza la cifra de 138.278.941 €, lo que equivale a que un 25% de esa cantidad pueda dedicarse a gastos fuera de la temática dedicada a las prioridades de Lisboa (34.569.735 €).

En este sentido, la **Concentración** de los recursos se traduce también en cubrir las necesidades más acuciantes del territorio y en aquellos ámbitos estratégicos en los que las ayudas del FSE puedan contribuir significativamente a la consecución de los objetivos. Así, a tenor de lo dispuesto en el artículo 4.2 del Reglamento 1081/2006, en el caso de que la evolución de las condiciones especiales de ciertas zonas de la Comunidad lo requieran, el Gobierno de Cantabria podrá utilizar este Programa Operativo como instrumento de atención especial a las zonas que se enfrentan a problemas graves, como es el caso de las zonas urbanas desfavorecidas y las zonas rurales en declive, así como a los colectivos más necesitados de actuación directa, tales como mujeres, inmigrantes, trabajadores de más edad...

Más concretamente, es necesario acentuar las actuaciones dirigidas a que los trabajadores y empresarios tengan capacidad de respuesta ante las exigencias derivadas de los cambios tecnológicos y sectoriales de la economía. En consecuencia, se ha establecido como prioridad el ***“Fomento del espíritu empresarial y mejora de la adaptabilidad de trabajadores, empresas y empresarios.”***

De acuerdo con los principios de concentración y coherencia, las actuaciones contempladas en este eje **concentran el 50%** de los recursos dada la importancia que tiene por una parte, la necesidad de garantizar que la población activa no pierda su puesto de trabajo u oportunidades de negocio por la ausencia de flexibilidad y, por otra, la creación de empresas y de nuevos nichos de negocio –particularmente aquéllos con mayor capacidad de aprovechamiento de los recursos endógenos de la región y, sobre todo, de generación de empleo (en particular, las áreas con mayor demanda y con mayor capacidad de integración de los colectivos con problemas de inclusión)-.

En segundo lugar, tal y como se ha plasmado en el diagnóstico inicial, las dificultades detectadas en el mercado de trabajo para colectivos específicos, requieren la implantación de actuaciones y políticas exclusivas para solventar estos problemas de inserción. Así, las necesidades de determinados colectivos para acceder al mercado laboral cántabro (mujeres, colectivos en riesgo de exclusión ...) y de mantenimiento del empleo en los jóvenes, justifican los esfuerzos previstos para ***Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres*** (Prioridad 2). En el Servicio Cántabro de Empleo se tendrá en cuenta las características y necesidades propias de cada colectivo. De esta forma se justifica la importante absorción de **recursos, por parte de esta prioridad dentro de la Estrategia –un 32%** del gasto total.

Por otro lado, existe otra prioridad básica en la economía cántabra con un carácter fundamental para la consecución de las dos prioridades anteriores que si bien lleva aparejada una asignación menor de recursos, no por ello deja de ser relevante dentro del presente Programa Operativo (en concreto, esta prioridad absorbe **el 10%** del gasto financiero). Así la baja cualificación de la mano de obra en Cantabria tiene consecuencias negativas significativas para el avance tecnológico de la región que es objetivo prioritario. De ahí la necesidad de fomentar este tipo de actuaciones (*Prioridad 3. Aumento y mejora del capital humano*) para solucionar problemas de base significativos, tales como su menor capacidad relativa de investigación e innovación y la falta de adaptación del sistema educativo a la realidad del mercado laboral.

Por último, y con el objetivo de reforzar el estrategia anterior, el crecimiento y la evolución de la economía regional también requiere de la puesta en común de experiencias y de actuaciones conjuntas con otras regiones y países europeos para el planteamiento y resolución de problemáticas comunes. Por consiguiente, se ha considerado oportuno la necesidad de articular una cuarta prioridad dirigida a ***Promover la cooperación transnacional e interregional.*** La importancia financiera de esta **prioridad (6%)** es acorde con la estrategia planteada, el principio de concentración y las actuaciones previstas (creación de redes, etc.-.)

DESGLOSE INDICATIVO DE LA CONTRIBUCION F.S.E. 2007-2013: CANTABRIA

Código Eje	P.O. Regional		P.O. Adaptabilidad y Empleo		P.O. Lucha contra la discriminación		P.O. Asistencia Técnica		Total P.O. Plurirregionales		Total Región	
	FSE	%	FSE	%	FSE	%	FSE	%	FSE	%	FSE	%
C1	6.342.059	50%	11.034.591	36%	0	0%	0	0%	11.034.591	32%	17.376.650	37%
C2	4.058.917	32%	17.071.205	55%	2.924.408	94%	0	0%	19.995.613	58%	24.054.530	51%
C3	1.268.412	10%	2.584.033	8%	0	0%	0	0%	2.584.033	8%	3.852.445	8%
C4	761.048	6%	8.138	0%	89.923	3%	36.383	15%	134.444	0%	895.492	2%
C5	253.682	2%	264.853	1%	94.100	3%	207.860	85%	566.813	2%	820.495	2%
Total	12.684.118	100%	30.962.820	100%	3.108.431	100%	244.243	100%	34.315.494	100%	46.999.612	100%

- **INDICADORES ESTRATEGICOS**

Por último se definen indicadores estratégicos por Eje idóneos para reflejar el impacto de la estrategia del PO que incluyen las previsiones a alcanzar para 2010, en las que se ha asumido el objetivo fijado a nivel nacional.

EJE 1. FOMENTO DEL ESPÍRITU EMPRESARIAL Y MEJORA DE LA ADAPTABILIDAD DE TRABAJADORES, EMPRESAS Y EMPRESARIOS.

INDICADOR ESTRATEGICO	Definición	Unidad	Fuente	Valor actual	Objetivo 2010	Objetivo 2013
Disminución de la temporalidad en la contratación	Trabajadores con contrato temporal/total asalariados	%	INE.DIRCE (IV trim. 2006)	Total: 31% H: 28,9 % M: 33.7%	Reducción significativa	
Tasa de creación de empresas	Empresas creadas durante un año /compañías existentes el 1 de enero de ese año	%	INE.DIRCE (1/1/2006)	Dato nacional 11,4% En Cantabria en elaboración	12,5%	13,21%
Porcentaje de la población entre 25 y 64 años asistentes a cursos de formación permanente		%	MEC 2005	10%	H: 11,5% M: 13,5%	H:11,7% M: 13,7%

Eje 2. FOMENTAR LA EMPLEABILIDAD, LA INCLUSIÓN SOCIAL Y LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

INDICADOR ESTRATEGICO	Definición	Unidad	fuentes	Valor actual	Objetivo 2010	Objetivo 2013
Tasa de empleo	Población ocupada/población residente 16 a 64 años	%	INE.DIRCE (IV trim 2006)	TOTAL: 65,6 % Hombres: 75,7 % Mujeres: 55,2 %	Total: 66%	Total: 67%
Tasa de empleo femenino	Población femenino empedada/población femenina empleada de 16 a 64 años	%	INE.DIRCE (IV trim 2006)	55,2 %	57%	60%

Eje 3. AUMENTO Y MEJORA DEL CAPITAL HUMANO

INDICADOR ESTRATEGICO	Definición	Unidad	fuelle	Valor actual	Objetivo 2010	Objetivo 2013
Tasa bruta de población graduada en enseñanza obligatoria	Alumnado que termina educación obligatoria/total población edad teórica (18 años) de finalización enseñanza obligatoria	%	Ministerio Educación; Consejería de Educación del Gobierno de Cantabria.2006	TOTAL: 82% Hombres: 78% Mujeres: 85,48%	TOTAL:83% Hombres: 79% Mujeres: 86%	TOTAL:83% Hombres: 79% Mujeres: 86%
Tasa de abandono escolar	Población entre 18-24 años con completa educ. secundaria, 2ª etapa y no sigue ningún tipo de educación	%	Gobierno de Cantabria. 2005	TOTAL: 21,8%	TOTAL: 15% Hombres:18% Mujeres:12%	TOTAL: 9,75% Hombres:11,8% Mujeres:7,7%

En el valor asignado a éstos la influencia del Programa Operativo regional tiene un peso relativo, dada la importante repercusión de la participación de los Programas plurirregionales, así como por la incidencia en los mismos de otros instrumentos y políticas públicas y privadas nacionales y regionales, cofinanciadas y no cofinanciadas, que deben ser tenidos en cuenta a la hora de cuantificar los mencionados indicadores.

• CAPITULO III: EJES PRIORITARIOS

Analizados los problemas del mercado de trabajo en Cantabria, dedicamos este capítulo a presentar una serie de propuestas estratégicas basadas sobre todo, en las Directrices que ha marcado la Unión Europea en su “Estrategia Europea para el Empleo” (EEE); en el Plan Nacional de Reformas de España (PNR), de 2005; en la Comunicación de la Comisión Europea de 5 de julio de 2005, denominada “Política de Cohesión en apoyo al crecimiento y el empleo: directrices estratégicas comunitarias 2007-2013.

Asimismo, se ha tenido en cuenta, como no podría ser de otra manera, el documento elaborado por la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo “Estrategia de Desarrollo del FSE 2007-2013” así como el Plan de Empleo y el Plan de Cualificación y Formación Profesional para Cantabria.

Desde esta perspectiva, el diseño del Programa Operativo está basado en un modelo de formulación e implementación de políticas que, desde la óptica gubernamental, se fundamenta por la legitimidad democrática, y desde la óptica operativa, por la eficacia y la corresponsabilidad.

De hecho, su elaboración ha sido el resultado de una amplia participación institucional que ha contribuido a mejorar las estrategias y políticas de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

La descripción que aquí se hace es flexible en la medida en que las posibles actuaciones en que se materialicen los ejes descritos se irán adaptando a los cambios sociales y las necesidades que se produzcan a lo largo del periodo 2007-2013.

El PO FSE de Cantabria se articula, vista la formulación de la Estrategia, en cinco ejes prioritarios, tal y como se observa en la Tabla 1.

Tabla 1: Estructura de ejes del PO FSE Cantabria 2007-2013.

EJES DEL PROGRAMA OPERATIVO
1. Fomento del espíritu empresarial y mejora de la adaptabilidad de trabajadores, empresas y empresarios.
2. Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres
3. Aumento y mejora del capital humano
4. Promover la cooperación transnacional e interregional
5. Asistencia técnica

A continuación, para cada uno de ellos, se establecen los objetivos específicos y los planteamientos contemplados para llevar a cabo las actuaciones correspondientes, en cada caso.

1. FOMENTAR EL ESPIRITU EMPRESARIAL Y MEJORAR LA ADAPTABILIDAD DE TRABAJADORES, EMPRESAS Y EMPRESARIOS

Objetivos generales

Este eje pretende fomentar la creación de nuevos empleos de calidad y mejorar el bajo nivel de formación de la población activa y la precariedad de los empleos existentes con el objetivo final de corregir los desequilibrios estructurales del mercado laboral cántabro que limitan su expansión y su crecimiento futuro.

Objetivos específicos del Eje

- Creación de nuevas empresas.
- Aumentar el nivel de formación de los trabajadores y empresarios
- Empleo estable y de calidad.
- Favorecer la capacidad de respuesta de las empresas ante las nuevas exigencias del mercado.

Enfoque y actuaciones

Para conseguir estos objetivos se actuará en los siguientes temas prioritarios. Respecto al listado de acciones que se proponen dentro de cada uno de los temas prioritarios no se trata de una lista exhaustiva sino que se podrán incorporar otras acciones a lo largo del periodo de programación que se consideren oportunas:

68. apoyo al trabajo por cuenta propia y a la creación de empresas

En este eje las actuaciones se centrarán en fomentar el apoyo al trabajo por cuenta propia y la creación de empresas. Los importantes cambios acaecidos en la economía española y sobre todo en el mercado de trabajo así como los nuevos modelos de gestión de las políticas de empleo y la experiencia adquirida a lo largo de estos años, pone de manifiesto que los incentivos a promoción del trabajo por cuenta propia y a la creación de empresas continúan siendo bien aceptados y valorados por sus destinatarios.

Por otro lado, en un contexto de fuerte crecimiento del empleo y en coherencia con el programa nacional de reformas y las nuevas directrices de aplicación de los fondos comunitarios, además de una vez analizada la situación del mercado laboral cántabro, debe ponerse especial énfasis en paliar las dificultades de incorporación al empleo de determinados trabajadores como pueden ser las mujeres, los jóvenes o las personas con discapacidad, de tal manera que se destinen más recursos para financiar proyectos promovidos por estos colectivos.

64. desarrollo de servicios específicos para el empleo, la formación y ayuda en relación con la reestructuración de sectores y empresas, y desarrollo de sistemas de anticipación de cambios económicos y las futuras necesidades en materia de empleo y cualificaciones.

De cara a alcanzar el objetivo fijado en el Consejo Europeo de Lisboa de marzo de 2000 y consistente en una tasa de empleo del 70% en 2010, es imperativo aumentar la **participación de los trabajadores de más edad prolongando su vida activa**, considerando que las personas de más de 55 años están plenamente capacitadas para, cuando menos, transmitir experiencias y conocimientos a otros trabajadores.

Uno de los fenómenos que inciden en mayor medida en la competitividad de la economía española es el alarmante escaso porcentaje de participación de los/las trabajadores/as de edad avanzada y de quienes pudieran verse afectados por procesos de reestructuración lo que sin duda facilitarían su recolocación. Este fenómeno supone, en particular, un obstáculo a la competitividad y al potencial innovador de las PYME.

Los cambios que se producen en la propia organización empresarial conllevan modificaciones en las responsabilidades y funciones en los trabajadores que inciden directamente en el desempeño de sus roles laborales, debiendo adquirir conocimientos y obtener un nivel superior de información cuyo manejo pasa a ser una exigencia no sólo para directivos y mandos intermedios, sino para todos los puestos de trabajo, concebidos de una manera mucho más dinámica que estática y repetitiva.

Las empresas han de ser capaces de adoptar esas nuevas tecnologías y afrontar cambios en la demanda, mientras que los trabajadores deben enfrentar nuevas formas de trabajar, relacionadas en muchas ocasiones con las TIC's.

Así se proponen entre otras actuaciones, servicios específicos de empleo, formación y apoyo en sectores y empresas en reestructuración.

En esta línea, pueden tenerse en cuenta las acciones desarrolladas y los resultados alcanzados en el Proyecto Equal GESSCANT en el ámbito de los nuevos retos de las relaciones industriales y en el compromiso social tanto de los trabajadores y las trabajadoras como de las empresas, organizaciones sindicales y el propio Gobierno Regional, para prever y minimizar el coste social de los desajustes que pueden producirse en el transcurso de este proceso de adaptación económica, sobre todo en relación con la destrucción y reorientación de la ocupación. Desde GESSCANT se afrontan estos cambios empresariales como un proceso que no tiene por qué ser negativo si se plantea como una oportunidad de afrontar una modernización de nuestras empresas sobre la base de responder tanto a sus nuevas necesidades, como a las de sus trabajadores y trabajadoras.

Se proponen en esta línea algunas actuaciones:

- Poner en marcha sistemas, mecanismos y procedimientos que limiten el impacto negativo de las reestructuraciones sobre el nivel de empleo e introduzcan nuevos aspectos para una gestión socialmente eficaz del impacto de las reestructuraciones.
- Fortalecer a las organizaciones sociales y empresariales para el tratamiento anticipativo de las reestructuraciones empresariales, mediante la transmisión de experiencias, la formación de representantes legales de las y los trabajadores, cuadros sindicales, responsables de empresas y responsables de entidades locales.
- Aprovechar el diálogo social y el ámbito de las relaciones laborales para facilitar la anticipación y posterior gestión social, económica y local, de las reestructuraciones, mediante el desarrollo de acciones a nivel territorial, sectorial y empresarial.

- Definir elementos, en el caso de despidos colectivos, que mejoren la toma de decisiones sobre la adopción de planes sociales y de medidas de inversión y regeneración industrial por parte de las autoridades encargadas de autorizar los despidos

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.

Es necesario favorecer el acceso de las PYMES al sistema formativo, con el objetivo final de aumentar la empleabilidad de los trabajadores, haciendo de la formación profesional una herramienta estratégica e indispensable de la que puedan disponer tanto las empresas como los trabajadores.

Se tratará de promocionar programas de formación permanente en el empleo a través de estrategias de aprendizaje permanente de cara a mejorar la capacidad para anticipar y, en la medida de lo posible, absorber los cambios sociales y económicos, muchos de los cuales son inevitables dada la pujanza de las nuevas tecnologías.

Por otro lado se impone apoyar la formación y actualización de competencias en relación con la gestión empresarial, especialmente en PYMES.

Así mismo, el Servicio Cántabro de Empleo es consciente de que una de las claves para permitir el aumento del empleo y la competitividad en Cantabria es emprender una actuación general para **fomentar el espíritu empresarial**.

Entre los objetivos del Servicio Cántabro de Empleo en este ámbito en destacan:

- Potenciar el espíritu emprendedor entre grupos específicos, como las mujeres, los parados de larga duración y los grupos desfavorecidos, a través de mecanismos de sensibilización, formación flexible y adaptada a sus necesidades específicas...

- infundir un talante más empresarial en el entorno institucional, y concienciarlos de las especiales necesidades que entraña la creación de nuevas empresas, con medidas de formación inicial y continua
- mejorar el acceso de los empresarios a la educación y la formación, impartir formación en el ámbito local y crear modalidades de formación flexibles
- recurrir a los medios de comunicación para que el espíritu empresarial adquiriera un papel social más prominente y positivo

63. proyección y difusión de formas innovadoras y más productivas de organizar el trabajo.

En este tema prioritario se realizarán acciones de promoción del empleo estable y de calidad en particular, de las mujeres, los jóvenes, personas mayores, inmigrantes, personas con discapacidad y/o en riesgo de exclusión social o laboral, a través, entre otras, de medidas de ayudas a la contratación indefinida desde el origen, con el fin de paliar las repercusiones negativas que el empleo temporal tiene, no sólo sobre los trabajadores afectados, sino también sobre la economía en su conjunto.

Así mismo, es necesario ampliar y modernizar la base de la actividad económica de las empresas tradicionales en Cantabria, particularmente micropymes y PYMEs, fomentando la creación de nuevas empresas en sectores existentes o en aquellos identificados como generadores de empleos en ámbitos como I+D+i y atender al desarrollo y la difusión de conocimientos sobre las modalidades innovadoras y adaptables de organización del trabajo que aprovechen las nuevas tecnologías.

Categorías de tema prioritario reglamento 1083/2006:

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.

63. proyección y difusión de formas innovadoras y más productivas de organizar el trabajo.

64. desarrollo de servicios específicos para el empleo, la formación y ayuda en relación con la reestructuración de sectores y empresas, y desarrollo de sistemas de anticipación de cambios económicos y las futuras necesidades en materia de empleo y cualificaciones.

68. apoyo al trabajo por cuenta propia y a la creación de empresas

INDICADORES OPERATIVOS

De acuerdo con los *objetivos* perseguidos en este eje se han diseñado los siguientes indicadores operativos para facilitar el seguimiento de las actuaciones a lo largo de todo el periodo de programación.

Los indicadores operativos de realización y resultado proporcionarán información sobre las consecuencias materiales de las operaciones, teniendo relación directa con las actividades que se realicen.

A Continuación se indican los indicadores operativos seleccionados.

INDICADORES OPERATIVOS TEMA 62			
Tipo de indicadores	Definición	Valor previsto 2010	Valor previsto 2013
Realización	Nº de personas participantes, hombres	1300	2300
Realización	Nº de personas participantes, mujeres	950	1700
Realización	Nº de empresas beneficiada	1000	2000
Realización	Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	2250	4000
Resultado *	Nº de personas que han participado en acciones de formación continua que mantienen su empleo o han mejorado en el mismo	H: 450 M: 200	M:350 H: 750

(*) Previsión a los 6 meses de la acción ejecutada

INDICADORES OPERATIVOS TEMA 63			
Tipo de indicadores	Definición	Valor previsto 2010	Valor previsto 2013
Realización	Nº de personas participantes, hombres	700	1300
Realización	Nº de personas participantes, mujeres	1000	1700
Realización	Nº de empresas beneficiadas	400	700
Realización	Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	0	0
Resultados *	Personas insertadas en el mercado laboral	Mujeres:900 hombres:700	Mujeres: 1500 Hombres: 1300

(*) Previsión a los 6 meses de su inserción en el mercado laboral

INDICADORES OPERATIVOS TEMA 64			
Tipo de indicadores	Definición	Valor previsto 2010	Valor previsto 2013
Realización	Nº de personas participantes, hombres	700	1200
Realización	Nº de personas participantes, mujeres	450	850
Realización	Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	575	1000
Resultado	Nº de personas que han aumentado su competitividad y adaptación al mercado que han mejorado sus condiciones o puesto de trabajo	H:200 M: 100	H:350 M: 150

INDICADORES OPERATIVOS TEMA 68			
Tipo de indicadores	Definición	Valor previsto 2010	Valor previsto 2013
Realización	Nº de personas participantes, hombres	200	300
Realización	Nº de personas participantes, mujeres	250	500
Realización	Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	0	0
Resultados	Empresas tuteladas que han sobrevivido	T:400 M. 300 H:100	Total:700 H: 400 M: 300

En todos los temas prioritarios se considerarán beneficiarios de las actividades de FSE a los efectos de las tareas de seguimiento a los que hayan completado su participación en la actividad en cuestión teniendo en cuenta exclusivamente a los beneficiarios directos de la actividad.

INCLUSIÓN DE LAS PRIORIDADES TRANSVERSALES

La articulación de la inclusión de las prioridades transversales de *la igualdad de oportunidades, el fomento de acciones innovadoras y relacionadas con las nuevas tecnologías, el medioambiente y el partenariado* en el diseño de la Estrategia y las distintas líneas de actuación en este Eje se ha realizado de la siguiente manera:

En primer lugar, para fomentar la **igualdad de género** en todas las actuaciones se establecerá un peso de participación femenina acorde con el desequilibrio de género que presenta el mercado de trabajo. Así se apoyará con mayor intensidad a este colectivo en coherencia con su mayor tasa de desempleo. Así mismo se diseñarán acciones específicas que permitan contribuir a mejorar la posición de la mujer en el mercado de trabajo a través de acciones formativas dirigidas a trabajadoras que tengan por objeto incrementar su cualificación profesional para favorecer su promoción y ascenso a funciones directivas o apuestos de gestión intermedia en las empresas y medidas específicas de ayuda al autoempleo de mujeres.

Por otro lado, con el fin de favorecer la inserción de todos los ciudadanos, se fomentará la **no discriminación** de las personas por cualquier condición. Por consiguiente, los grupos menos favorecidos se beneficiarán de actuaciones concretas, sobre todo, en materia de refuerzo de competencias y otras actuaciones para acceder, de manera estable, al mercado de trabajo (contratación indefinida, autoempleo.)

En cuanto **acciones innovadoras** se fomentará la creación de nuevas empresas en sectores existentes o en aquellos identificados como generadores de empleos en ámbitos como I+D con el fin de ampliar y modernizar la base de la actividad económica de Cantabria.

La inclusión de las **nuevas tecnologías** ha sido un elemento básico tanto a la hora de diseñar la estrategia como a la hora de diseñar los criterios de selección de las actuaciones que serán cofinanciadas. Las empresas han de ser capaces de adoptar esas nuevas tecnologías y afrontar cambios en la demanda, mientras que los trabajadores deben enfrentar nuevas formas de trabajar, relacionadas en muchas ocasiones con las TIC's. Estas actuaciones serán apoyadas a través de servicios de apoyo y formación.

Así mismo, se atenderá al desarrollo y la difusión de conocimientos sobre las modalidades innovadoras y adaptables de organización del trabajo que aprovechen las nuevas tecnologías.

Por otro lado la prioridad transversal del **medio ambiente** se ha tenido en cuenta de manera transversal, en este eje, en lo relativo a las nuevas organizaciones de negocio propuestas y en los ciclos formativos que se impartirán con objeto de apoyar la creación de empresas a través de la introducción de Módulos Ambientales.

Con relación al **Partenariado**, el diseño de la Programación ha sido fruto de la concertación entre agentes implicados. Su elaboración así como la del resto del documento resultado de una amplia participación institucional que ha contribuido a mejorar las estrategias y políticas de la Comunidad Autónoma de Cantabria, para lo cual se han establecido diversos **canales de comunicación** entre las diferentes administraciones participantes.

2. FOMENTAR LA EMPLEABILIDAD, LA INCLUSION SOCIAL Y LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

A través de este eje se pretende caminar en la consecución de la Estrategia e Lisboa que se traduce en el ámbito específico del empleo, en la búsqueda de una economía con un alto nivel de empleo para ambos sexos y todos los grupos de edades.

Así es preciso seguir avanzando en el camino de la consecución de un **aumento de las tasas de empleo**, especialmente la femenina y los jóvenes, personas con discapacidad así como prestar atención a colectivos en riesgo de exclusión social, a través de actuaciones de todo tipo, que fomenten el incremento de la participación de estos colectivos, haciendo del trabajo una opción real para todos, fomentando la empleabilidad, la igualdad entre hombres y mujeres y la inclusión social.

Objetivos Específicos

- Pleno empleo.
- Medidas activas y de prevención del mercado laboral
- Promover un enfoque del trabajo basado en el ciclo de vida.
- Potenciar mercados de trabajo inclusivos de todos los colectivos

Enfoque y actuaciones

Para conseguir estos objetivos se actuará en los siguientes temas prioritarios. Respecto al listado de acciones que se proponen dentro de cada uno de los temas prioritarios no se trata de una lista exhaustiva sino que se podrán incorporar otras acciones a lo largo del periodo de programación que se consideren oportunas:

66. aplicación de medidas activas y preventivas del mercado laboral

Para mejorar la empleabilidad de las personas, se pondrán en marcha diferentes actuaciones que refuercen las medidas activas y preventivas del mercado de trabajo, para ayudarles a superar los obstáculos que dificultan el acceso y su permanencia en él, así como la transición de la educación al trabajo considerando, en cada caso, las peculiaridades de los diferentes colectivos y especialmente de la mujeres y personas desempleadas.

Así se proponen acciones como la orientación y formación para la reincorporación de las personas desempleadas, con especial incidencia en las mujeres, al mercado laboral o itinerarios integrados de inserción personalizada que incluyan al menos dos acciones entre: orientación, formación, cualificación, reciclaje, prácticas en empresa...

69. medidas para mejorar el acceso de la mujer al mercado laboral, así como la participación y los progresos permanentes de la mujer en dicho mercado, a fin de reducir la segregación sexista en materia de empleo y reconciliar la vida laboral y privada; por ejemplo, facilitando el acceso a los servicios de cuidado y atención de niños y personas dependientes.

Se instrumentarán actuaciones diferenciadas, y en varios ámbitos, para impulsar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres,

Especialmente estimamos necesario continuar fomentando la **conciliación entre la vida familiar y personal** incentivando la puesta en práctica de medidas específicas tendentes a facilitar el cuidado de niños y personas dependientes (mediante por ejemplo ayudas para guarderías, centros de día o incluso ayudas para guarderías en empresas y/o a través por ejemplo del fomento de la contratación a tiempo parcial, relevo como instrumento facilitador de la incorporación de determinados colectivos y de la conciliación, o incentivando la participación masculina en el disfrute de medidas de conciliación) lo que sin lugar a dudas promoverá la integración y permanencia del colectivo femenino en el mercado laboral.

De cara a las posibles actuaciones a cofinanciar con el nuevo Programa Operativo serán de gran utilidad los resultados del proyecto **EQUALCAN** desarrollado en Cantabria entre 2005 y 2006 entre cuyos objetivos ha destacado el fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en sus puestos de trabajo asegurando la conciliación de la vida personal y laboral, así como el apoyo a la adaptabilidad de empresas y trabajadores a los cambios organizativos y al uso de las NTIC. Entre los resultados del proyecto destaca el estudio sobre la conciliación de la vida Laboral y personal en Cantabria y la Guía de recursos para facilitar la conciliación entre la vida laboral y personal en Cantabria.

Así mismo, serán de utilidad los resultados de la evaluación del proyecto “**Cantabria: servicios de apoyo a la vida diaria**” que se está implemetado en la actualidad en Cantabria y está cofinanciado por el Fondo Social Europeo dentro de la convocatoria de propuestas para proyectos de subvención global. Este proyecto va dirigido a la formación e inserción de mujeres en servicios de atención a la infancia y personas dependientes para favorecer las necesidades locales generadoras de empleo que permitan conciliar la vida familiar y laboral, por lo que los resultados que se desprendan podrán ser integrados en esta estrategia, continuando la labor emprendida. En este sentido la Ley de Promoción de la Autonomía personal y atención a personas en situación de dependencia tendrá su reflejo dentro de este tema prioritario.

70. Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social.

Por otro lado, uno de los mayores cambios en el mercado de trabajo de Cantabria durante el periodo 2000-2005 ha sido el aumento significativo del número de **inmigrantes** no comunitarios. Una sociedad multicultural, en la que la convivencia y la integración de culturas son ya una realidad pero sin embargo no existen aún medidas específicas para ellos que puedan facilitarles su acceso al mercado laboral. Por ello se hace necesario aunar esfuerzos importantes para **integrar la mano de obra extranjera** y reducir de forma significativa el grado de discriminación al que se encuentra sometida, sobre todo en lo concerniente a la tasa de paro; ofrecer posibilidades de cualificación profesional a través de itinerarios personalizados de inserción sociolaboral mediante planes de acción individuales adaptados a las necesidades y características de las personas destinatarias y atendiendo a sus situación personal facilitando igualmente el conocimiento y la utilización adecuada de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) favorecería de forma notable su integración y, de paso, mejoraría la productividad y competitividad regionales.

En este sentido, el **proyecto EQUALCREA**, aprobado dentro de la Iniciativa Comunitaria Equal el 17 de noviembre de 2004 cuyo objetivo es la creación de empresas y el apoyo a personas emprendedoras, entre los que destacan los/las inmigrantes de cara a abrir el proceso de creación de empresas en las zonas rurales y urbanas, a través de un modelo integrado de creación de empresas con una fuerte

implantación en todo el territorio. Los resultados de este proyecto podrán aportar conclusiones que en un futuro podrán dar lugar a nuevas líneas de ayuda a este colectivo favoreciendo la integración en el mercado laboral de las mujeres inmigrantes empleadas en la economía informal por ejemplo.

Es necesario facilitar la búsqueda de un puesto de trabajo para este tipo de personas para lo que se proponen entre otras como posibles actuaciones, itinerarios integrados de inserción sociolaboral personalizados.

71. Vías de integración y reintegración en la vida laboral de personas desfavorecidas, luchar 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.

Siguiendo la línea de actuación ya desarrollado en el periodo 2000-2006 con resultados positivos, para las personas con discapacidad de la región se implementarán diferentes actuaciones, como acciones de apoyo e incentivación a la formación a través de itinerarios integrados personalizados. Estas actuaciones estarán adaptadas no sólo a las necesidades de las personas con discapacidad sino también a la demanda del mercado laboral.

Categoría de tema prioritario reglamento 1083/2006:

66. aplicación de medidas activas y preventivas del mercado laboral

69. medidas para mejorar el acceso de la mujer al mercado laboral, así como la participación y los progresos permanentes de la mujer en dicho mercado, a fin de reducir la segregación sexista en materia de empleo y reconciliar la vida laboral y privada; por ejemplo, facilitando el acceso a los servicios de cuidado y atención de niños y personas dependientes.

70. Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social.

71. Vías de integración y reintegración en la vida laboral de personas desfavorecidas, luchar 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.

INDICADORES OPERATIVOS

De acuerdo con los *objetivos* perseguidos en este eje se han diseñado los siguientes indicadores operativos para facilitar el seguimiento de las actuaciones a lo largo de todo el periodo de programación.

Los indicadores operativos de realización y resultado proporcionarán información sobre las consecuencias materiales de las operaciones, teniendo relación directa con las actividades que se realicen.

A Continuación se indican los indicadores operativos seleccionados.

INDICADORES OPERATIVOS TEMA 66			
Tipo de indicadores	Definición	Valor previsto 2010	Valor previsto 2013
Realización	Nº de personas participantes, mujeres	680	1200
Realización	Nº de personas participantes, hombres	450	800
Realización	Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	678	1200
Resultado *	Nº de personas en situación de desempleo que han sido beneficiadas de medidas activas de inserción laboral que accedieron a un contrato de trabajo	452 H: 271 M: 181	800 H: 480 M: 320

(*) Previsión a los 6 meses de la acción

INDICADORES OPERATIVOS TEMA 69			
Tipo de indicadores	Definición	Valor previsto 2010	Valor previsto 2013
Realización	Nº de personas participantes ,hombres	300	500
Realización	Nº de personas participantes, mujeres	1700	3000
Realización	Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	600	1000
Resultado *	Nº de personas beneficiarias de servicios para el cuidado y atención de niños y personas dependientes que se han incorporado al mercado laboral	800 H: 400 M: 400	1500 H: 750 M:750

(*) Previsión a los 6 meses de la acción ejecutada

INDICADORES OPERATIVOS TEMA 70			
Tipo de indicadores	Definición	Valor previsto 2010	Valor previsto 2013
Realización	Nº de personas participantes, hombres	400	700
Realización	Nº de personas participantes, mujeres	150	300
Realización	Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	160	300
Resultados *	Nº. Personas inmigrantes contratadas	Total:50 H: 35 M: 15	Total:100 H: 70 M.30

(*) Previsión a los 6 meses de la acción ejecutada

INDICADORES OPERATIVOS TEMA 71			
Tipo de indicadores	Definición	Valor previsto 2010	Valor previsto 2013
Realización	Nº de personas participantes, hombres	500	800
Realización	Nº de personas participantes, mujeres	300	600
Realización	Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	240	400
Resultados *	Personas con discapacidad contratadas	hombres:100 Mujeres:50	hombres:180 Mujeres: 100

(*) Previsión a los 6 meses de la acción ejecutada

En todos los temas prioritarios se considerarán beneficiarios de las actividades de FSE a los efectos de las tareas de seguimiento a los que hayan completado su participación en la actividad en cuestión teniendo en cuenta exclusivamente a los beneficiarios directos de la actividad.

INCLUSIÓN DE LAS PRIORIDADES TRANSVERSALES

Con el fin de fomentar la **igualdad de género** se diseñarán acciones específicas que permitan contribuir a mejorar la posición de la mujer en el mercado de trabajo a través de soluciones concretas de conciliación laboral además de actuaciones de orientación y formación para la reincorporación de la mujer al mercado laboral. Así mismo se priorizarán este colectivo para cualquier tipo de actuación desarrollada.

Se fomentará la **no discriminación** por cualquier motivo de exclusión. Por consiguiente, los grupos menos favorecidos, principalmente inmigrantes y personas discapacitadas se beneficiarán, a través de este eje, de actuaciones concretas de inserción sociolaboral como itinerarios integrados.

Con el fin de solventar las necesidades detectadas en éste ámbito de fomento de la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres, se apoyarán **acciones innovadoras** fruto de de la colaboración entre organismos y agentes implicados que potencien actuaciones de estímulo al empleo y la cohesión social.

En cuanto a las **nuevas tecnologías**, su consideración en las actuaciones de formación, de inserción de colectivos en riesgo de exclusión, en nuevas formas de trabajo que contribuyan a la conciliación de la vida personal y laboral es un imperativo puesto que las posibilidades de incorporación al mercado de trabajo aumentan en función del nivel de conocimiento y capacidad de adaptación a las nuevas tecnologías.

La integración del **medio ambiente** se ha tenido en cuenta de manera transversal, en este eje, a través de los Módulos ambientales que apuestan por la sensibilización de la población activa como instrumento para el objetivo de desarrollo sostenible.

El **partenariado** se ha asegurado a través de varios canales de comunicación entre las administraciones y agentes involucrados con el fin de conseguir un óptimo reparto y distribución de los recursos de acuerdo con las prioridades, en materia de empleo e inclusión.

3. AUMENTAR Y MEJORAR EL CAPITAL HUMANO

El Gobierno de Cantabria ha puesto en marcha el **Plan de Cualificación y Formación Profesional** que pretende dar respuesta a la demanda de una formación cada vez más cualificada y adaptada a las necesidades del mercado laboral, optimizando los recursos disponibles y articulando un sistema que permita acreditar durante toda la vida activa de las personas sus competencias profesionales. La Formación Profesional sigue siendo la **pedra angular del futuro** de la empleabilidad, la productividad, la mejora de la competitividad empresarial, el desarrollo económico y el bienestar.

En nuestra sociedad actual del conocimiento, la principal ventaja competitiva se sitúa en los recursos humanos: las personas, los trabajadores son los únicos activos de las organizaciones productivas que no pueden ser imitadas por la competencia.

La gestión de su conocimiento, es decir, la gestión y el desarrollo y actualización de sus cualificaciones profesionales se convierten en la única estrategia adecuada para optimizar la productividad y competitividad de las organizaciones productivas y, a la vez, para promover el progreso profesional y el bienestar social de los trabajadores, favoreciendo la igualdad de oportunidades, por medio de una mejor distribución territorial de la oferta formativa y de programas de innovación y de formación a distancia.

El capital humano es un recurso productivo que no sólo contribuye al crecimiento económico, sino que es, además, uno de los pilares básicos para conseguir la igualdad en nuestra sociedad. El adecuado funcionamiento y la calidad de los sistemas educativos son vitales para la formación del capital humano durante las diferentes etapas educativas.

Objetivos Específicos

- Disminuir la tasa de abandono escolar y absentismo escolar.
- Reforzar los vínculos entre el sistema educativo y la empresa privada
- Promover reformas en los sistemas de educación y formación que fomenten la empleabilidad

Enfoque y actuaciones

Para conseguir estos objetivos se actuará en los siguientes temas prioritarios. Respecto al listado de acciones que se proponen dentro de cada uno de los temas prioritarios no se trata de una lista exhaustiva sino que se podrán incorporar otras acciones a lo largo del periodo de programación que se consideren oportunas:

72. Proyección, introducción y aplicación de reformas en los sistemas de enseñanza y formación para desarrollar la empleabilidad, mejorando la adecuación al mercado laboral de la enseñanza y formación iniciales y profesionales y actualizando los conocimientos del personal docente de cara a la innovación y la economía del conocimiento.

Es necesario proporcionar una adecuada oferta formativa con los objetivos de la consecución del pleno empleo, la adquisición de nuevas competencias profesionales de los trabajadores/as y las adquisiciones de las cualificaciones innovadoras y emergentes.

Por ello se impulsará una oferta de formación, particularmente en el caso de profesiones poco demandadas.

La falta de cualificación en el trabajo es, en muchos casos, causa de las dificultades para encontrar empleo con que se encuentran los potenciales trabajadores y, en última instancia, de la salida del mercado laboral, asimismo, esta falta de cualificación es responsable, parcialmente al menos, de bajos niveles de productividad que se registran tanto en la UE como en España y en Cantabria, y de su reducida tasa de crecimiento.

Consecuentemente se llevarán a cabo entre otras, actuaciones tendentes a fomentar la relación entre centros de formación y empresas o reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias adquiridas por la experiencia laboral y los procesos formativos, el asesoramiento y formación en relación al dispositivo de Reconocimiento, Evaluación y Acreditación de Competencias profesionales, acciones de difusión y divulgación, desarrollo de herramientas informáticas y de un procedimiento de registro de las competencias profesionales o incluso actuaciones dirigidas al desarrollo de nuevas modalidades de oferta formativa para la adquisición de competencias básicas y las correspondientes titulaciones.

73. Medidas para aumentar la participación en la enseñanza y la formación permanentes a través de acciones destinadas a disminuir el porcentaje de abandono escolar y la segregación sexista de materias, así como incrementar el acceso a la enseñanza y la formación iniciales, profesionales y superiores, y a mejorar la calidad.

Por otro lado, otro de los objetivos de este eje, está centrado en establecer mecanismos específicos para **reducir el abandono escolar**, haciendo especial hincapié en la población juvenil que busca su primer empleo sin cualificación alguna y, de este modo, asegurar que los jóvenes tengan el nivel mínimo de cualificación necesario para incorporarse al mercado de trabajo, para ello por ejemplo, se podrán crear programas académicos marcadamente vocacionales a una edad temprana, así como mejorar la asistencia profesor-alumno para este tipo de estudiantes o información y orientación laboral o poner en marcha programas dirigidos a reducir el absentismo escolar.

Por otro lado también se considera necesario la elaboración de estudios informativos sobre las entidades que realizan información y orientación profesional o la implantación de un sistema integrado de información y orientación profesional.

Categorías de tema prioritario reglamento 1083/2006:

72. Proyección, introducción y aplicación de reformas en los sistemas de enseñanza y formación para desarrollar la empleabilidad, mejorando la adecuación al mercado laboral de la enseñanza y formación iniciales y profesionales y actualizando los conocimientos del personal docente de cara a la innovación y la economía del conocimiento.

73. Medidas para aumentar la participación en la enseñanza y la formación permanentes a través de acciones destinadas a disminuir el porcentaje de abandono escolar y la segregación sexista de materias, así como incrementar el acceso a la enseñanza y la formación iniciales, profesionales y superiores, y a mejorar la calidad.

INDICADORES OPERATIVOS

De acuerdo con los *objetivos* perseguidos en este eje se han diseñado los siguientes indicadores operativos para facilitar el seguimiento de las actuaciones a lo largo de todo el periodo de programación.

Los indicadores operativos de realización y resultado proporcionarán información sobre las consecuencias materiales de las operaciones, teniendo relación directa con las actividades que se realicen.

A Continuación se indican los indicadores operativos seleccionados.

INDICADORES OPERATIVOS TEMA 72			
Tipo de indicadores	Definición	Valor previsto 2010	Valor previsto 2013
Realización	Nº de personas participantes, hombres	300	525
Realización	Nº de personas participantes, mujeres	300	525
Realización	Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	180	300
Resultado	Nº de personas desempleadas beneficiarias de formación en innovación y sociedad del conocimiento que han encontrado trabajo	H:60 M:60	H:100 M:100

INDICADORES OPERATIVOS TEMA 73			
Tipo de indicadores	Definición	Valor previsto 2010	Valor previsto 2013
Realización	Nº de personas participantes, hombres	900	1500
Realización	Nº de personas participantes, mujeres	900	1500
Resultados	Nº de alumnos que han participado en acciones de refuerzo, orientación y apoyo que permanezcan en el sistema educativo y/o han superado la educación secundaria obligatoria (por sexos)	H: 450 M: 450	H:750 M: 750

En todos los temas prioritarios se considerarán beneficiarios de las actividades de FSE a los efectos de las tareas de seguimiento a los que hayan completado su participación en la actividad en cuestión teniendo en cuenta exclusivamente a los beneficiarios directos de la actividad.

INCLUSIÓN DE LAS PRIORIDADES TRANSVERSALES.

En materia de **igualdad de género** se diseñarán acciones específicas que promuevan una participación acorde a la mayor dificultad que tienen las mujeres para acceder al mercado laboral, además de actuaciones de sensibilización, coeducación etc.

Se considerará este principio **de no discriminación** en las actuaciones para asegurar el acceso de los grupos menos favorecidos al sistema de educación.

Con relación a **acciones innovadoras**, es necesario proporcionar una adecuada oferta formativa con los objetivos de la consecución del pleno empleo, la adquisición de nuevas competencias profesionales de los trabajadores/as y las adquisiciones de las cualificaciones innovadoras y emergentes. Por ello se impulsará una oferta de formación, particularmente en el caso de profesiones poco demandadas.

La inclusión de las **nuevas tecnologías** ha sido un elemento prioritario tanto a la hora de diseñar la estrategia así como a la hora de diseñar los criterios de selección de las actuaciones que serán cofinanciadas como elemento clave para la mejora de la productividad de los trabajadores y sus posibilidades de incorporación al mercado de trabajo.

El **medio ambiente** se ha tenido en cuenta de manera transversal, en cuanto a su consideración en las reformas que se realicen de los planes de formación.

El **partenariado** se ha asegurado a través de varios canales de comunicación entre las administraciones y agentes involucrados con el fin de conseguir un óptimo reparto y distribución de los recursos de acuerdo con las prioridades establecidas.

4. PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL

El objetivo de este Eje es el la cooperación, el intercambio de experiencias, el desarrollo en común de planteamientos complementarios y actuaciones conjuntas con otros Estados miembros y con otras regiones españolas, e incluso entidades locales y agentes

sociales y económicos pertinentes, para aportar una respuesta a problemáticas comunes y con ello contribuir a los objetivos regionales de crecimiento y empleo de Cantabria.

Objetivo Específico

- Colaboración transnacional e interregional

Enfoque y actuaciones

Para conseguir estos objetivos se actuará en los siguientes temas prioritarios. Respecto al listado de acciones que se proponen dentro de cada uno de los temas prioritarios no se trata de una lista exhaustiva sino que se podrán incorporar otras acciones a lo largo del periodo de programación que se consideren oportunas:

80. Promoción de colaboraciones, pactos e iniciativas a través de redes de partes interesadas

Las actuaciones irán encaminadas a la puesta en marcha de acciones a nivel transnacional e interregional en el ámbito del empleo y la inclusión social, en particular a través del intercambio de información, experiencias, resultados y buenas prácticas, así como el fomento de la constitución y consolidación de redes y asociaciones para lo cual será de gran importancia los resultados obtenidos de los proyectos de la Iniciativa EQUAL, tales como el proyecto GESSCANT llevado a cabo en Cantabria durante estos últimos años, cuyo objetivo es fomentar la creación y el diseño de futuras alternativas que permitirán adelantarse y solucionar los problemas sociales, políticos y económicos inherentes a la gestión del cambio en Cantabria adoptando nuevas formas más flexibles de trabajar, de contratar, de organizar el trabajo y de enfocar la vida laboral de cara a mejorar la competitividad y generar más y mejores empleos.

Igualmente se podrá apoyar el desarrollo conjunto de servicios, productos y sistemas.

Como posibles actuaciones se propone igualmente el análisis de las posibles formas de tratamiento de la dimensión transnacional que tienen muchas reestructuraciones empresariales, dimensión que se ha incrementado con la última ampliación de la UE o la promoción del desarrollo de un aprendizaje colectivo a través del análisis comparativo y la cooperación entre diferentes entidades y organizaciones sociales de otras CCAA u otros países europeos.

Categoría de tema prioritario reglamento 1083/2006:

80. Promoción de colaboraciones, pactos e iniciativas a través de redes de partes interesadas

INDICADORES OPERATIVOS

De acuerdo con los *objetivos* perseguidos en este eje se han diseñado los siguientes indicadores operativos para facilitar el seguimiento de las actuaciones a lo largo de todo el periodo de programación.

Los indicadores operativos de realización proporcionarán información sobre las consecuencias materiales de las operaciones, teniendo relación directa con las actividades que se realicen.

A Continuación se indican los indicadores operativos seleccionados.

INDICADORES OPERATIVOS TEMA 80			
Tipo de indicadores	Definición	Valor previsto 2010	Valor previsto 2013
Realización	Nº de redes y/o asociaciones creadas de actuaciones de cooperación transnacional o interregional	1	1

INCLUSIÓN DE LAS PRIORIDADES TRANSVERSALES

Partenariado: se establecerán los canales de comunicación necesarios entre las diferentes administraciones implicadas y otras regiones y estados buscando soluciones comunes para la consecución de los objetivos programados.

5. ASISTENCIA TÉCNICA

Teniendo en cuenta la importancia atribuida por los Reglamentos que rigen la aplicación de los Fondos Estructurales a las labores de evaluación, seguimiento, control, información y publicidad destinadas a una mejor utilización de los recursos disponibles, y con el fin de asegurar las adecuadas condiciones para llevar a cabo todas las actuaciones previstas, y respetando los límites fijados en los Reglamentos, la presente actuación está dotada de un montante, definido de común acuerdo, destinado a la financiación de estas actividades.

Dentro de este eje se realizará la contratación, por el Gobierno de Cantabria, de personal técnico cualificado que posibilite la adecuada gestión de las actuaciones cofinanciadas en este Programa Operativo y que se encargue de dar soporte a la puesta en marcha, gestión, seguimiento y control del Programa, tratando de maximizar el valor añadido del FSE en las actuaciones que se desarrollen en Cantabria.

Por otro lado, dentro de las actuaciones previstas en este eje, se articularán acciones que permitan dar respuesta a las necesidades de información y publicidad del Programa con el objetivo de potenciar la contribución del FSE a la consecución de los objetivos comunitarios en relación con el empleo y la inclusión social.

Por último, pero no por ello menos importante, dentro de este eje se llevarán a cabo las evaluaciones recogidas en los Reglamentos 1083/2006 y 1828/2006, estudios, seminarios... así como otras actuaciones en la medida en que la asignación financiera para este eje así lo permita.

Categoría de tema prioritario reglamento 1083/2006:

85. Preparación, ejecución, seguimiento e inspección.

86. evaluación y estudios; información y publicidad

INDICADORES OPERATIVOS TEMA 86			
Tipo de indicadores	Definición	Valor previsto 2010	Valor previsto 2013
Realización	Actividades de información y publicidad	4	7

Teniendo en cuenta que, si bien el beneficiario final del Programa Operativo es el Gobierno de Cantabria, el Servicio Cántabro de Empleo en el desarrollo de las funciones recogidas en el **artículo 60 del Reglamento 1083/2006** y **teniendo en cuenta en principio de proporcionalidad recogido en el artículo 13**, podrá contar, con el apoyo de organismos públicos, agentes sociales u otros organismos pertinentes que representen a la sociedad civil, interlocutores medioambientales, entidades locales, ONGs, entidades que fomenten la igualdad de oportunidades...

Además, los Programas Operativos Plurirregionales de “Adaptabilidad y Empleo” y “Lucha contra la Discriminación” contarán con la participación de organismos gestores representativos de los ámbitos de intervención de los respectivos Programas en Cantabria.

6. DESGLOSE PRESUPUESTARIO ORIENTATIVO POR CATEGORIA DE GASTO PROGRAMADO

El siguiente cuadro relaciona los Ejes del PO con las categorías de gasto programadas correspondientes:

Desglose indicativo de la contribución comunitaria por categorías en el programa operativo

EJE PRIORITARIO / Tema Prioritario		Total Programa Operativo		Art. 9.3 Rgto.1083/2006	
		Importe FSE	%	Importe FSE	%
1.ESPÍRITU EMPRESARIAL Y ADAPTABILIDAD		6 342 059,00	50%	6 342 059,00	50%
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	951 309,00	8%	951 309,00	8%
63	Proyección y difusión de formas innovadoras y más productivas de organizar el trabajo	2 219 720,00	17%	2 219 720,00	17%
64	Desarrollo de servicios específicos para el empleo, la formación y la ayuda en relación con la reestructuración de sectores y empresas, y desarrollo de sistemas de anticipación de los cambios económicos y las futuras necesidades en materia de empleo y cua	1 268 412,00	10%	1 268 412,00	10%
68	Apoyo al trabajo por cuenta propia y a la creación de empresas	1 902 618,00	15%	1 902 618,00	15%
2.EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES		4 058 917	32%	4 058 917	32%
65	Modernización y fortalecimiento de las instituciones del mercado laboral		0%		0%
66	Aplicación de medidas activas y preventivas en el mercado laboral	1 268 412	10%	1 268 412	10%
69	Medidas para mejorar el acceso de la mujer al mercado laboral, así como la participación y los progresos permanentes de la mujer en dicho mercado, a fin de reducir la segregación sexista en materia de empleo y reconciliar la vida laboral y privada; por ej	761 047	6%	761 047	6%

70	Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social	761 047	6%	761 047	6%
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	1 268 411	10%	1 268 411	10%
80	Fomento de colaboraciones, pactos e iniciativas a través de redes de partes interesadas		0%		
81	Mecanismos de mejora de la proyección de políticas y programas adecuados, seguimiento y evaluación a nivel local, regional y nacional, y refuerzo de la capacidad de difusión de las políticas y los programas		0%		
3.AUMENTO Y MEJORA DEL CAPITAL HUMANO		1 268 412	10%	1 268 412	10%
72	Proyección, introducción y aplicación de reformas en los sistemas de enseñanza y formación para desarrollar la empleabilidad, mejorando la adecuación al mercado laboral de la enseñanza y la formación iniciales y profesionales y actualizando los conocimientos	634 206,00	5%	634 206,00	5%
73	Medidas para aumentar la participación en la enseñanza y la formación permanentes a través de acciones destinadas a disminuir el porcentaje de abandono escolar y la segregación sexista de materias, así como a incrementar el acceso a la enseñanza y la	634 206,00	5%	634 206,00	5%
74	Desarrollo del potencial humano en el ámbito de la investigación y la innovación, en particular a través de estudios de postgrado y formación de investigadores, así como de actividades en red entre universidades, centros de investigación y empresas	0,00	0%	0,00	0%
4.COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL		761 048	6%	0,00	0%
80	Fomento de colaboraciones, pactos e iniciativas a través de redes de partes interesadas	761 048	6%		
5.ASISTENCIA TÉCNICA		253 682	2%		
85	Preparación, ejecución, seguimiento y control.	126 841	1%		
86	Evaluación y estudios; información y comunicación.	126 841	1%		
Total		12 .684 .118	100%	11.669.388	92%

• **CAPITULO IV: DISPOSICIONES DE APLICACIÓN**

Los sistemas de gestión y control de los Programas Operativos establecidos por los Estados miembros deberán prever los aspectos mencionados en el artículo 58 del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006, por el que se establecen las disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo y al Fondo de Cohesión.

1. DESIGNACIÓN DE AUTORIDADES.

El Estado Español, en el proceso de designación de autoridades y en el desarrollo de las competencias atribuidas, ha tenido presente las peculiaridades del sistema de organización territorial de España, la determinación de un nivel territorial adecuado de ejecución de los programas y el mandato de cooperación previstos en los artículos 11 y 12 del Reglamento (CE) 1083/2006.

El Estado Español es responsable⁷ ante la Comisión Europea de la gestión y el control del programa operativo. En ejercicio de tal responsabilidad el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales podrá adoptar las medidas necesarias para garantizar que la ejecución del programa y las declaraciones de gastos que se tramiten a la Comisión Europea cumplan los requerimientos de la normativa comunitaria.

1.1 AUTORIDAD DE GESTIÓN.

A) Concepto⁸.

Es Autoridad de Gestión, la autoridad pública, nacional, regional o local o un organismo público o privado designado por el Estado miembro para gestionar el programa operativo.

B) Designación.

En aplicación del artículo 59 del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006, y de acuerdo con el Real Decreto 683/2002, de 12 de julio, el Estado

⁷ Ver Artículo 70 del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

⁸ Ver Artículo 59.1.a) del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

Español designa como Autoridad de Gestión del presente Programa Operativo FSE a la Unidad de Gestión⁹ de la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (centro dependiente de la Dirección General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y del Fondo Social Europeo –Secretaría General de Empleo- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales).

El ejercicio de las competencias y funciones que tal autoridad se llevará a cabo según los criterios que más adelante se detallan.

C) Funciones.

La Autoridad de Gestión ejecuta el programa operativo en consonancia con los principios de buena gestión financiera y garantiza la adecuada utilización de la financiación del Fondo Social Europeo (en adelante FSE) como instrumento del Marco Estratégico Nacional de Referencia, de acuerdo con lo dispuesto tanto en el Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006 y en el Reglamento (CE) 1828/2006 de la Comisión de 8 de diciembre por el que se fijan normas de desarrollo del anterior, como en las competencias que le sean atribuidas por el Estado en las disposiciones de designación.

La enumeración de las funciones recogidas en el artículo 60 del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006, se debe completar con las previstas en los artículos 63, 65, 66, 71 y 90 de esta misma norma, así como las establecidas a lo largo del Reglamento (CE) 1828/2006 de la Comisión de 8 de diciembre de 2006 y demás normativa de desarrollo.

D) Criterios de instrumentación de la Gestión.

Sin perjuicio de la responsabilidad que incumbe al Estado Español, el ejercicio de las funciones de la Autoridad de Gestión se realizará por la Unidad de Gestión de la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (en adelante Unidad de Gestión de la UAFSE) en cooperación¹⁰ con el GOBIERNO DE CANTABRIA.

⁹ Se procederá a realizar la oportuna actualización normativa.

¹⁰ Ver artículo 11 del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

El Gobierno de la Comunidad Autónoma de Cantabria (Servicio Cántabro de Empleo), designado de conformidad con el artículo 59.2 del Reglamento (CE) 1083/2006¹¹, estará encargado de ejecutar las actividades que a continuación se enumeran, dentro de las funciones que corresponden a la Autoridad de Gestión¹².

El Servicio Cántabro de Empleo en el desarrollo de las funciones recogidas en las letras a), b), d), f), i) y j) del artículo 60 del Reglamento 1083/2006 y sin perjuicio de su responsabilidad, contará con el apoyo de los organismos de la Comunidad Autónoma de Cantabria, que se mencionan a continuación, no siendo esta relación exhaustiva ya que se podrá considerar necesario incorporar otros organismos a la gestión del Programa Operativo a lo largo del período de programación:

- Dirección General de Trabajo
- Dirección General de Formación Profesional, Ordenación y Promoción Educativa
- Dirección General de la Mujer

1.- El Servicio Cántabro de Empleo ejercerá las siguientes funciones:

- 1.1- Establecer procedimientos para garantizar que la selección de las operaciones para su financiación se realiza de conformidad con los criterios aplicables al programa operativo, y que dichas operaciones se atienen a las normas comunitarias y nacionales aplicables en la materia durante todo el período de ejecución¹³.
- 1.2- Comprobar que se ha llevado a cabo la prestación de los servicios objeto de cofinanciación, que se ha incurrido en el gasto declarado y que éste cumple las normas comunitarias y nacionales aplicables¹⁴.
- 1.3- Garantizar que los beneficiarios y otros organismos participantes en la ejecución de las operaciones mantienen un sistema de contabilidad separado o un código contable adecuado en relación con todas las transacciones relacionadas con la operación, sin perjuicio de las normas de contabilidad nacional¹⁵.

¹¹ Ver artículo 2.6 del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

¹² Ver artículo 12 del Reglamento (CE) 1828/2006 de la Comisión, de 8 de diciembre de 2006.

¹³ Ver artículo 60 letra a) del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

¹⁴ Ver artículo 60 letra b) del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

¹⁵ Ver artículo 60 letra d) del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

- 1.4- Garantizar que se dispone de todos los documentos sobre el gasto y las auditorías necesarios para contar con una pista de auditoría apropiada que garantice la fiabilidad de las solicitudes de reembolso que se presenten por la Autoridad de Gestión a la Autoridad de Certificación¹⁶.
- 1.5- Garantizará que todos los documentos justificativos relacionados con los gastos y con las auditorías correspondientes al programa operativo se mantienen a disposición de la Comisión y del Tribunal de Cuentas durante¹⁷:
- un período de tres años a partir del cierre del programa operativo; o,
 - un período de tres años a partir del año en que haya tenido lugar el cierre parcial.

2.- La **Unidad de Gestión de la UAFSE** llevará a cabo las siguientes funciones:

2.1- Iniciar las revisiones del Programa Operativo que le sean propuestas por el Comité de Seguimiento para el logro de los objetivos del Fondo Social Europeo¹⁸.

2.2- Elaborar las instrucciones, aclaraciones y dictar cuantas disposiciones sean necesarias a nivel nacional para garantizar la coherencia y uniformidad de criterios en la gestión, aplicación e interpretación de la normativa nacional y comunitaria aplicable en la gestión de los Programas Operativos del FSE, que se ejecuten en España.

3.- El Servicio Cántabro de Empleo dispondrá de un sistema informatizado de registro y almacenamiento de datos contables compatibles con el sistema de información común a todos los programas operativos del FSE España, con el objeto de permitir a la **Unidad de Gestión de la UAFSE** respetar las exigencias del artículo 60 c) del Reglamento 1083/2006.¹⁹

4.- El Servicio Cántabro de Empleo garantizará que las evaluaciones del Programa Operativo a que se refiere el artículo 48 del Reglamento (CE) 1083/2006 se llevan a cabo con arreglo a lo dispuesto en el mencionado Reglamento.

¹⁶ Ver artículo 60 letra f) del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

¹⁷ Ver Artículo 90 Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006 y Artículo 19 Reglamento (CE) 1828/2006 de la Comisión de 8 de diciembre de 2006.

¹⁸ Ver artículo 65 letra f) del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

¹⁹ Ver artículo 60 letra c) del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

Igualmente llevarán a cabo en los años 2010 y 2013 la evaluación de los resultados de las medidas de información y publicidad previstas en el Plan de Comunicación.

La **Unidad de Gestión de la UAFSE** velará para que estas evaluaciones se lleven a cabo prestando toda la colaboración necesaria para su correcta ejecución. Adicionalmente, realizará, en su caso, las evaluaciones que abarquen al conjunto de todos los Programas, sobre la base de una selección de prioridades, o elementos temáticos que se determinen²⁰ e igualmente elaborará los informes estratégicos FSE previstos en el artículo 29 del Reglamento (CE) 1083/2006, en base a la información aportada por el Servicio Cántabro de Empleo. En este sentido se debe tener en cuenta lo mencionado en el apartado 2.7 “Plan de Evaluación y Seguimiento Estratégico” de estas disposiciones de aplicación.

5.- La **Unidad de Gestión de la UAFSE** realizará las actuaciones necesarias para la constitución del Comité de Seguimiento del Programa Operativo y orientará los trabajos del mismo.

Tanto el Servicio Cántabro de Empleo, como la **Unidad de Gestión de la UAFSE** formarán parte del Comité de Seguimiento, ejerciendo su presidencia cuando fueran designadas para ello.

El Servicio Cántabro de Empleo garantizará que la ejecución del Programa Operativo responde a criterios de calidad y suministrará cuanta información sea necesaria para que las reuniones del comité se lleven a cabo²¹.

6.- El Servicio Cántabro de Empleo elaborará los informes anuales y el informe final del Programa Operativo que serán remitidos a la **Unidad de Gestión de la UAFSE**, para su posterior envío a la Comisión, tras su aprobación por el Comité de Seguimiento²².

7.- La **Autoridad de Gestión** se asegurará de que la Autoridad de Certificación disponga de toda la información necesaria sobre los procedimientos y verificaciones efectuados en relación con el gasto a efectos de certificación.

²⁰ Ver artículo 60 letra e) del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

²¹ Ver artículos 60 letra h), 63 y 66 del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

²² Ver artículo 60 letra i) del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

A este fin, el Servicio Cántabro de Empleo debe facilitar la presentación ordenada de las certificaciones de gastos, con el detalle y periodicidad requeridos por la Autoridad de Certificación con el objeto de contribuir a la fluidez de los flujos financieros. A su vez, debe establecer dispositivos que garanticen la legalidad y regularidad de las intervenciones cofinanciadas²³.

8.- El Servicio Cántabro de Empleo ejecutará dentro de su ámbito de territorial de actuación el cumplimiento de los requisitos de información y publicidad. Corresponde a la **Unidad de Gestión de la UAFSE** garantizar a nivel nacional el cumplimiento de estos requisitos, verificando el desarrollo de los planes de comunicación del Programa Operativo²⁴.

9.- El Servicio Cántabro de Empleo, remitirá a la **Unidad de Gestión de la UAFSE**, antes de presentar la primera solicitud provisional de pago, o a más tardar, en un plazo de diez meses a partir de la aprobación del Programa Operativo, una descripción de sus sistemas, que abarcará, en particular, su organización y los procedimientos. El Estado Miembro remitirá a la Comisión la descripción de los Sistemas en el plazo establecido en el artículo 71.1 del Reglamento 1083/2006.²⁵

1.2. AUTORIDAD DE CERTIFICACIÓN. DESIGNACIÓN Y FUNCIONES.

a) Concepto.

La Autoridad de Certificación es la autoridad u organismo público, nacional, regional o local designado por el Estado miembro a fin de certificar las declaraciones de gastos y las solicitudes de pago antes de su envío a la Comisión; asimismo es el organismo designado por el Estado para la recepción de los pagos efectuados por la Comisión y el responsable de ordenar los pagos a los beneficiarios.²⁶

²³ Ver artículo 60 letra g) del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

²⁴ Ver artículo 60 letra j) del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

²⁵ Ver Artículo 71 del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

²⁶ Ver Artículos 37.1.g. iii) y 59.1.b) Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

b) Designación.

En aplicación del artículo 59 del Reglamento (CE) 1083/2006, y de acuerdo con el Real Decreto 683/2002, de 12 de julio, el Estado Español designa como Autoridad de Certificación del presente Programa Operativo FSE a la Unidad de Certificación²⁷ de la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (dependiente de la Dirección General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y del Fondo Social Europeo – Secretaría General de Empleo- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), que llevará a cabo su cometido de plena conformidad con los sistemas institucional, jurídico y financiero del Estado.

c) Funciones.

Sin perjuicio de las competencias que le sean atribuidas por el Estado en la normativa de designación de las disposiciones que regulen la cooperación con las autoridades y organismos descritos en el Artículo 11 del Reglamento 1083/2006, y de las demás atribuciones que se prevean en el resto de la normativa comunitaria, las funciones de la Autoridad de Certificación comprenden²⁸:

- a. Elaborar y remitir a la Comisión las certificaciones de las declaraciones de gastos y las solicitudes de pago intermedio.
- b. Certificar:
 - que la declaración de gastos es exacta, se ha realizado aplicando sistemas de contabilidad fiables y se basa en justificantes verificables.
 - que el gasto declarado se atiene a las normas nacionales y comunitarias aplicables en la materia y se ha realizado en relación con las operaciones seleccionadas para financiación, de conformidad con los criterios aplicables al programa y en cumplimiento de las disposiciones nacionales y comunitarias.
- c. Velar, a efectos de certificación, que ha sido convenientemente informada por la Autoridad de Gestión de los procedimientos y las verificaciones llevadas a cabo en relación con el gasto incluido en las declaraciones.

²⁷ Se procederá a realizar la oportuna actualización normativa.

²⁸ Ver Artículo 61 del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

Toda certificación de gastos enviada por el Servicio Cántabro de Empleo a la Autoridad de Certificación incluirá la documentación acreditativa de que las verificaciones previstas en los artículos 13.2 del Reglamento (CE) 1828/2006 y 60.b) del Reglamento (CE) 1083/2006, se han llevado a cabo satisfactoriamente.

La Unidad de Certificación de la UAFSE con independencia de las atribuciones de la Autoridad de Auditoría del programa, podrá realizar las verificaciones necesarias y adoptar medidas oportunas, para garantizar que las certificaciones de las declaraciones de gastos que se remitan a la Comisión Europea cumplen los requerimientos de la normativa comunitaria.

- d. Llevar un seguimiento, de los resultados de todos los controles llevados a cabo por la autoridad de auditoría o bajo su responsabilidad.
- e. Mantener registros contables en soporte electrónico del gasto declarado a la Comisión.
- f. Mantener una cuenta de los importes recuperables y de los importes retirados debido a la cancelación de toda o parte de la contribución a una operación. Los importes recuperados se devolverán al presupuesto general de las Comunidades Europeas, antes del cierre del programa operativo, deduciéndolos del siguiente estado de gastos.
- g. Remitir anualmente a la Comisión, antes del 31 de marzo, la información establecida en el Artículo 20 del Reglamento (CE) 1828/2006.
- h. Realizar una descripción de los sistemas en aplicación de lo previsto en el artículo 71 del Reglamento 1083/2006, para que el Estado Miembro pueda remitirla en plazo a la Comisión.²⁹
- i. Recibir los pagos de la Comisión y el importe de la prefinanciación previsto en el Artículo 82 del Reglamento (CE) 1083/2006.
- j. En su caso, reembolsar a la Comisión el importe total abonado en concepto de prefinanciación cuando no se haya recibido ninguna solicitud de pago del programa operativo en un plazo de veinticuatro meses a partir de la fecha en que la Comisión haya pagado la primera fracción de la prefinanciación.
- k. Ordenar a la Caja pagadora la realización de los pagos a los órganos de el Servicio Cántabro de Empleo o en su caso a los beneficiarios de las ayudas FSE, velando por que estos reciban las ayudas a que tengan derecho, cuanto antes y en su integridad,

²⁹ Ver Artículo 71 del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

sin deducciones ni retenciones. No se impondrá ninguna carga específica u otra carga de efecto equivalente, que reduzca los importes destinados a los beneficiarios.

- l. Asignar los intereses devengados por la prefinanciación al programa operativo de que se trate. Estos serán considerados como recurso para el Estado miembro en forma de contribución pública nacional.
- m. Remitir a la Comisión antes del 30 de abril de cada año una previsión de las probables solicitudes de pagos en relación con el ejercicio presupuestario en curso y con el ejercicio siguiente³⁰.

1.3. AUTORIDAD DE AUDITORÍA

La Autoridad de Auditoría será la Intervención General de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

La instrumentación de las funciones de la Autoridad de Auditoría se hará de acuerdo con los sistemas institucional, jurídico y financiero del Estado miembro, conforme a las normas de auditoría internacionalmente aceptadas (art. 59.3 del Reglamento 1083/2006 del Consejo) y los acuerdos que, en aplicación de las indicadas normas, firmen los órganos de control interno con competencias en esta materia, a fin de garantizar el correcto cumplimiento de las obligaciones establecidas en el ordenamiento jurídico comunitario.

De acuerdo con lo anterior, la Intervención General de la Comunidad Autónoma, como Autoridad de Auditoría, ejercerá las funciones establecidas en el artículo 62.1 del Reglamento 1083/2006 del Consejo (y que se describen en los párrafos siguientes) basándose en un sistema de control integrado en el que participa junto a la Intervención General de la Comunidad Autónoma, la IGAE, asegurándose su independencia funcional (art. 62.3).

- Auditorías para comprobar el funcionamiento eficaz del sistema de gestión y control (artículo 62.1a): la Intervención General de la Comunidad Autónoma, en el ámbito competencial de la Comunidad Autónoma y, la IGAE, dentro de su ámbito de actuación, realizarán las auditorías para comprobar el funcionamiento eficaz del sistema de gestión y control del programa operativo, en el marco de la estrategia de auditoría presentada a la Comisión por la Intervención General de la Comunidad Autónoma.

³⁰ Ver Artículo 76 del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

- Auditorías de las operaciones (artículo 62.1 b): la Intervención General de la Comunidad Autónoma realizará las auditorías de las operaciones, basándose en una muestra representativa que permita verificar el gasto declarado, en el marco de la estrategia de auditoría aprobada.
- Estrategia de auditoría (62.1.c): La Intervención General de la Comunidad Autónoma presentará a la Comisión la estrategia de auditoría, sobre la base de los acuerdos que se hayan alcanzado entre los diferentes órganos de control.
- Informe anual de control y dictamen sobre el funcionamiento del sistema de gestión y control (62.1.d, apartados i y ii): La Intervención General de la Comunidad Autónoma presentará el informe anual que se basará en los resultados de las auditorías realizadas en su ámbito de actuación y en los resultados de las auditorías realizadas, en su caso, por la IGAE.

La Intervención General de la Comunidad Autónoma emitirá el dictamen anual del Programa Operativo sobre la base de los resultados de sus actuaciones y de las actuaciones realizadas, en su caso, por la IGAE respecto a su ámbito de actuación.

- Declaraciones de cierre parciales y finales e informe final (arts. 62.1.d, apartado iii y 62.1.e): Las declaraciones de cierre parciales, que analicen la legalidad y regularidad de los gastos, y la declaración de cierre final del programa, en la que se evaluará la validez de la solicitud de pago del saldo y la legalidad y regularidad de las transacciones, así como el informe final de control, se presentarán por la Intervención General de la Comunidad Autónoma.

La Intervención General de la Comunidad Autónoma emitirá la declaración de cierre parcial o final así como el informe final del Programa Operativo, basándose en los resultados de sus actuaciones y, en su caso, de las actuaciones realizadas por la IGAE.

- Descripción de los sistemas que abarque la organización y los procedimientos de la propia autoridad de auditoría y de cualquier otro organismo que lleve a cabo auditorías bajo la responsabilidad de ésta, en aplicación de lo previsto en el artículo 71.1.b) del Reglamento 1083/2006, para que el Estado Miembro pueda remitirla en plazo a la Comisión, a partir de las descripciones de sus propios sistemas y de las realizadas por cada uno de los organismos citados.

- Informe sobre la evaluación de los sistemas y dictamen sobre su conformidad (Artículo 71.2), La Intervención General de la Comunidad Autónoma competente presentará el informe sobre la evaluación de los sistemas y emitirá el dictamen sobre su conformidad basándose en los resultados de las auditorías que se realicen en su ámbito de actuación así como, en su caso, en las auditorías realizadas por la IGAE en relación con los sistemas relativos a su ámbito de actuación.

2. DESCRIPCIÓN DE LOS SISTEMAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN³¹.

2.1 SEGUIMIENTO.

Los sistemas de gestión y control del programa operativo deberán prever según el Artículo 58 del Reglamento (CE) 1083/2006:

- a. La definición de las funciones de los organismos responsables de la gestión y el control, y la asignación de cometidos en el seno de cada organismo.
- b. El cumplimiento del principio de separación de funciones entre dichos organismos y en el seno de cada uno de ellos;
- c. Procedimientos que garanticen la exactitud y regularidad del gasto declarado en el marco del programa operativo.
- d. Unos sistemas informatizados fiables de contabilidad, seguimiento e información financiera.
- e. Un sistema de información y seguimiento en que el organismo responsable confíe la ejecución de los cometidos a otro organismo.
- f. Unas reglas para auditar el funcionamiento de los sistemas.
- g. Sistemas y procedimientos que garanticen una pista de auditoría adecuada.
- h. Procedimientos de comunicación y seguimiento en relación con las irregularidades y la recuperación de los importes indebidamente abonados.

De acuerdo con estos principios el Estado español en cooperación con las Autoridades previstas en el Artículo 11 del Reglamento (CE) 1083/2006, establecerá un sistema de seguimiento con el objeto de canalizar los flujos de información sobre las operaciones cofinanciadas por el FSE y efectuar el seguimiento financiero y cualitativo de los

³¹ Ver artículo 71 Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006 y Artículos 12 a 26 del Reglamento (CE) 1828/2006 de la Comisión de 8 de diciembre de 2006.

programas. Este sistema al que estarán vinculados todos los órganos antes mencionados, así como los beneficiarios de los programas operativos cofinanciadas por el Fondo Social Europeo garantizará:

- a. La correcta administración de los flujos financieros con la Unión Europea y con las Comunidades/ Ciudades Autónomas.
- b. La identificación de las operaciones cofinanciadas.
- c. La aportación de información cualitativa sobre el contenido y los resultados de las intervenciones, facilitando la identificación de los impactos de las operaciones sobre los colectivos o los sectores prioritarios. Preferentemente, el sistema recogerá cada año, y de manera acumulada todos los indicadores de realización física y financiera que constituyen el mínimo común para el conjunto los programas. La unidad mínima de introducción de indicadores de seguimiento financieros será la operación, tal como se define en el apartado 3) del artículo 2 del Reglamento General.

Esta información permitirá una evaluación más homogénea de las formas de intervención, estableciendo parámetros comunes de valoración de las operaciones cofinanciadas.

- d. El sistema de seguimiento establecido se extenderá a todas las intervenciones cofinanciadas por el FSE en el territorio nacional. A tal fin, se han establecido ejes prioritarios comunes a todas las formas de intervención FSE.
- e. Para cada uno de los niveles de programación, se establecerán los correspondientes indicadores, que permitan lograr los objetivos del sistema de seguimiento. Estos indicadores se definirán de manera homogénea y coherente, cuantificándose mediante un número reducido de indicadores de realización y resultado, atendiendo al principio de proporcionalidad. Los indicadores deberán permitir medir los avances realizados en relación con la situación de partida, así como la consecución de objetivos dentro de cada eje prioritario³². En las operaciones cuyos destinatarios sean personas, estos indicadores deberán desglosar el número de participantes por año, sexo, situación en el mercado

³² Ver artículo 37 c) del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

laboral, edad, nivel de formación y en su caso su inclusión en grupos vulnerables, de conformidad con las normas nacionales³³.

El Servicio Cántabro de Empleo será responsable con carácter general del suministro de información para cada operación, y en especial en lo que se refiere a los indicadores de resultado. La Autoridad de Gestión velará por la calidad global de la información contenida en este sistema.

2.2. SISTEMA INFORMÁTICO DE LAS AUTORIDADES DE GESTIÓN Y CERTIFICACIÓN DEL FSE ESPAÑA PARA EL PERIODO 2007-2013³⁴.

Las Autoridades de Gestión y Certificación de los programas operativos FSE España deben garantizar, desde el momento de su aprobación, la puesta en marcha y el correcto funcionamiento de un sistema informático nacional de gestión capaz de suministrar a la Comisión la información cualitativa y financiera prevista en el Artículo 40 y siguientes del Reglamento (CE) 1828/2006, para lo que adoptarán las acciones necesarias para asegurar su plena y completa operatividad para todo el periodo de programación 2007-2013.

Este sistema de seguimiento informático de los Programas Operativos FSE, permitirá la gestión integral de las formas de intervención cofinanciadas por el FSE, cumpliendo los siguientes requisitos:

- Suministrar la información para elaboración del Marco Estratégico Nacional de Referencia en las prioridades del Fondo Social Europeo.
- Suministrar la información necesaria para la elaboración, aprobación y modificación de los Programas Operativos del FSE para su empleo por las Autoridades de Gestión, Certificación y Auditoría, y por los órganos intermedios.
- Garantizar la información para la gestión financiera, el seguimiento de indicadores, las verificaciones, las auditorías, el control y la evaluación, para su utilización por las autoridades de gestión, certificación y auditoría y órganos intermedios.

³³ Ver Artículo 40.2 y anexo XXIII del Reglamento (CE) 1828/2006 de la Comisión de 8 de diciembre de 2006.

³⁴ Ver Artículos 39 a 42 del Reglamento (CE) 1828/2006.

Es sistema será una aplicación Web, donde el Servidor, la Base de Datos y el Cliente se encuentran en una arquitectura distribuida y cumplirá una serie de requisitos generales tales como:

- Generación de Informes a partir de las consultas realizadas en la aplicación.
- Volcado de los Informes generados a ficheros de hoja de cálculo o ficheros con formato pdf.
- Carga automática en el sistema de ficheros externos con gran volumen de datos.

Las Comunidades/ Ciudades Autónomas deben ser dados de alta como usuarios de este sistema informático para que puedan llevar a cabo el suministro telemático de la siguiente información:

- Alimentar los sistemas de seguimiento financiero y cualitativo (indicadores).
- Suministrar los datos requeridos para la elaboración del informe anual, así como cuanta información sea necesaria para las reuniones del Comité de Seguimiento;
- Suministrar los datos requeridos para la elaboración del informe final.
- Facilitar la presentación telemática de las certificaciones de gasto, con el detalle y periodicidad requerida por la Autoridad de Certificación.

El sistema en cuestión, debe permitir una adecuada recogida y transmisión de datos; una adecuada gestión de los datos financieros y físicos, del cumplimiento de las políticas comunitarias (contratación pública, igualdad de oportunidades, medio ambiente, etc.); una adecuada codificación de datos; una actualización periódica y la disponibilidad de dichos datos y el acceso a la información de cada forma de intervención permitiendo así el cumplimiento de los objetivos fijados en el Reglamento (CE) 1828/2006.³⁵

2.3 COMITÉ DE SEGUIMIENTO DEL P.O.

a) Creación.

Al efecto de asegurar el correcto seguimiento y desarrollo del programa Operativo, se constituirá, de acuerdo con el artículo 63 del Reglamento (CE) 1083/2006 un Comité de Seguimiento del Programa Operativo.

³⁵ Ver Artículos 39 a 42 del Reglamento (CE) 1828/2006.

Será creado por el Estado, de acuerdo con la Autoridad de Gestión (Unidad de Gestión de la UAFSE) y los órganos de cada Comunidad/ Ciudad Autónoma, en un plazo de tres meses a partir de la fecha en que haya notificado al Estado la decisión de aprobación del programa operativo. Podrá crearse un único Comité de Seguimiento para varios programas operativos.

Cada Comité de Seguimiento establecerá su reglamento interno ateniéndose al marco institucional, jurídico y financiero del Estado y lo aprobará de acuerdo con la Autoridad de Gestión con objeto de desempeñar sus cometidos de conformidad con los Reglamentos comunitarios.

b) Composición y funcionamiento.

El Estado decidirá la composición del Comité, de común acuerdo con la Autoridad de Gestión y el Servicio Cántabro de Empleo.

Estará presidido por un representante del Estado miembro, de la Autoridad de Gestión o de los órganos de las Comunidades/ Ciudades Autónomas.

Además de los representantes señalados en apartados anteriores, existirá a su vez, una representación del organismo regional responsable de la política de igualdad de oportunidades, de la Red de Autoridades Ambientales y de los interlocutores sociales más representativos, así como de cualquier otro organismo pertinente de acuerdo al artículo 11 del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

Participará en la labor del Comité de Seguimiento, por iniciativa propia o a petición del Comité de gestión, a título consultivo, una representante de la Comisión.

El Comité se reunirá al menos una vez al año, aunque podrán celebrarse otras reuniones o crearse grupos de trabajo, de acuerdo con lo que establezca el respectivo reglamento interno. En particular, podrán formarse grupos de trabajo enfocados al estudio de las prioridades horizontales de la programación FSE.

El Comité de Seguimiento contará con una Secretaría responsable de la preparación de los documentos de seguimiento, informes, órdenes del día y actas de las reuniones.

Por otra parte se crearán grupos de trabajo comunes para el estudio de temas de interés nacional, en particular sobre la aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las intervenciones cofinanciadas por los Fondos Estructurales.

c) Funciones.

El Comité de Seguimiento del Programa Operativo debe asegurar la eficacia y calidad de la ejecución del Programa, según lo dispuesto el Artículo 65 del Reglamento (CE) 1083/2006 y en el artículo 4 del Reglamento (CE) 1828/2006, por lo que desempeñará las siguientes funciones:

- a. Estudiar y aprobar los criterios de selección de las operaciones objeto de financiación en un plazo de seis meses a partir de la aprobación del programa operativo y aprobar toda revisión de dichos criterios atendiendo a las necesidades de programación.
- b. Analizar periódicamente los progresos realizados en la consecución de los objetivos específicos del programa operativo basándose en la documentación remitida por la Autoridad de Gestión.
- c. Examinar los resultados de la ejecución, en particular el logro de los objetivos fijados en relación con cada eje prioritario y las evaluaciones contempladas en el apartado 3 del artículo 48 del Reglamento (CE) 1083/2006.
- d. Estudiar y aprobar los informes de ejecución anual y final.
- e. Se le comunicará el informe de control anual, o la parte del informe que se refiera al programa operativo en cuestión, y cualquier observación pertinente que la Comisión pueda efectuar tras el examen de dicho informe o relativa a dicha parte del mismo.
- f. Podrá proponer a la Autoridad de Gestión cualquier revisión o examen del programa operativo que permita lograr los objetivos del FSE, o mejorar su gestión, incluida la gestión financiera;
- g. Estudiará y aprobará cualquier propuesta de modificación del contenido de la decisión de la Comisión sobre la contribución de los Fondos.

2.4 INFORMES ANUAL Y FINAL³⁶

La Autoridad de Gestión del Programa Operativo enviará a la Comisión a partir de 2008, un informe anual de ejecución previamente aprobado por el Comité de Seguimiento.

Se presentará a más tardar el 30 de junio de cada año en relación con la ejecución del año anterior.

El informe final de ejecución del programa operativo será presentado a la Comisión a más tardar el 31 de marzo de 2017.

Los informes anuales y el informe final incluirán la información establecida en el apartado 2 del artículo 67 del Reglamento (CE) 1083/2006 y en el apartado 2 del artículo 4 del Reglamento (CE) 1828/2006, si bien la extensión de la información facilitada deberá guardar proporción con el importe del gasto del Programa Operativo. Cuando proceda dicha información podrá facilitarse de forma resumida.

2.5. EXAMEN ANUAL DE LOS PROGRAMAS³⁷

Cada año, tras la presentación del informe anual de ejecución mencionado en el apartado anterior, la Comisión y la Autoridad de Gestión examinarán los progresos realizados en la ejecución del programa operativo, los principales resultados obtenidos durante el año anterior, la ejecución financiera, así como otros factores, a fin de mejorar la ejecución.

La Comisión podrá realizar observaciones al Estado miembro y a la Autoridad de Gestión, que informará al respecto al Comité de Seguimiento. El Estado miembro comunicará a la Comisión las medidas adoptadas en respuesta a dichas observaciones.

Cuando se disponga de las evaluaciones *ex post* realizadas en relación con la ayuda concedida a lo largo del período de programación 2000-2006, los resultados globales podrán analizarse, cuando proceda en el siguiente examen anual.

³⁶ Ver Artículos 67 y 68 del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006, y anexo XVIII del Reglamento (CE) 1828/2006 de la Comisión de 8 de diciembre de 2006.

³⁷ Ver artículo 68 del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

2.6. REVISIÓN DEL PROGRAMA

De acuerdo con el artículo 33 del Reglamento (CE) 1083/2006, por iniciativa del Estado o de la Comisión, el Programa Operativo podrá reexaminarse y, cuando sea necesario, podrá revisarse, si se dan una o varias de las circunstancias siguientes:

- a) Tras haberse producido cambios socioeconómicos importantes
- b) Con el fin de atender a los cambios sustanciales de las prioridades comunitarias, nacionales o regionales en mayor grado o de forma diferente
- c) En función de la evaluación del programa
- d) Como consecuencia de dificultades de aplicación

La revisión del Programa Operativo no implicará la revisión de la Decisión de la Comisión mencionada en el artículo 28 apartado 3 del Reglamento antes mencionado.

2.7 PLAN DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO ESTRATÉGICO.

a) Disposiciones Generales.³⁸

Las evaluaciones tendrán como objetivo la mejora de la calidad, eficacia y coherencia de la ayuda prestada por el FSE y de la estrategia y la aplicación del programa operativo por lo que respecta a los problemas estructurales específicos del Estado miembro y regiones afectados, teniendo en cuenta, asimismo, el objetivo de desarrollo sostenible y la legislación comunitaria pertinente en materia de impacto ambiental y de evaluación ambiental estratégica.

La eficacia y el correcto desarrollo del Marco estratégico nacional de referencia y del programa operativo exige el establecimiento de un dispositivo de evaluación armonizado e integrado en lo que se refiere a procedimientos, metodologías, técnicas y contenidos de la evaluación.

³⁸ Ver Artículos 47 al 49 del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

Las evaluaciones se llevarán a cabo con anterioridad, simultáneamente y con posterioridad al período de programación y bajo la responsabilidad del Estado miembro o de la Comisión, según proceda, de conformidad con el principio de proporcionalidad.

El Estado español llevará a cabo las siguientes actividades:

- a) Ejercerá la dirección y coordinación de los procesos de evaluación que le correspondan.
- b) Realizará las evaluaciones sobre la base de una selección de prioridades o elementos temáticos que a nivel global se determinen.
- c) Garantizará la participación de las distintas Instituciones que intervienen en los programas a través de la constitución de los correspondientes Grupos Técnicos de Evaluación.
- d) Suministrará los recursos necesarios para llevar a cabo las evaluaciones
- e) Organizará la producción y recopilación de los datos necesarios y utilizará los diversos tipos de información obtenida a través del sistema de seguimiento.
- f) Difundirá los resultados de los procesos de evaluación.

La realización de las evaluaciones correrá a cargo de expertos u organismos, internos o externos, funcionalmente independientes de la Autoridad de Certificación y de Autoridad de Auditoría y si es posible de la Autoridad de Gestión.

Los resultados de las mismas se publicarán de conformidad con las normas relativas al acceso del público a los documentos.

Las evaluaciones se financiarán con cargo al presupuesto para asistencia técnica.

La Comisión proporcionará unas orientaciones indicativas sobre la metodología de evaluación, incluidas las normas de calidad.

b) Evaluación “*ex ante*”.

Las evaluaciones *ex ante* se realizarán bajo la responsabilidad de la autoridad encargada de la preparación de los documentos de programación.

La evaluación *ex ante* tiene por objeto optimizar la asignación de recursos presupuestarios en el marco de los programas operativos e incrementar la calidad de la programación.

Mediante dicha evaluación, se determinan y estiman las disparidades, las diferencias y el potencial del desarrollo, los objetivos por alcanzar, los resultados esperados, los objetivos cuantitativos, la coherencia, en su caso, de la estrategia propuesta para la región, el valor añadido comunitario, la medida en que se han tenido en cuenta las prioridades de la Comunidad/ Ciudad, las lecciones extraídas de anteriores programaciones y la calidad de los procedimientos de ejecución, seguimiento, evaluación, y gestión financiera.

o Programas operativos del Objetivo convergencia:

Cada Estado llevará a cabo una evaluación *ex ante* de cada uno de los programas operativos correspondientes al objetivo de «convergencia». En casos debidamente justificados, teniendo en cuenta el principio de proporcionalidad y conforme hayan acordado la Comisión y el Estado miembro, los Estados miembros podrán realizar una evaluación *ex ante* individual que incluya más de uno de los programas operativos.

En el caso del Estado español, se realizará un informe para cada uno de los programas operativos y un informe síntesis para el conjunto del Objetivo convergencia.

o Programas operativos del Objetivo competitividad regional y empleo:

Cada Estado efectuará una evaluación *ex ante* que abarque todos los programas operativos, o una evaluación en relación con cada Fondo, cada prioridad o cada programa operativo.

En este objetivo, se realizará un informe global para todos los programas, incluyendo en el mismo apartados específicos para el programa de cada una de las regiones en el que se incluyen las actuaciones estatales desde una óptica territorial.

c) Evaluación y seguimiento estratégico³⁹.

Durante el desarrollo del período de programación, los Estados miembros llevarán a cabo evaluaciones vinculadas con el seguimiento del programa operativo, en especial cuando dicho seguimiento revele una desviación significativa frente a los objetivos fijados en un principio, o cuando se presenten propuestas para la revisión de dichos programas. Los resultados se remitirán al Comité de Seguimiento del programa operativo y a la Comisión. Igualmente deben realizar los informes estratégicos previstos en el artículo 29 del Reglamento (CE) 1083/2006.

Al igual que sucedía en el caso anterior, la evaluación será realizada por un evaluador independiente.

A fin de establecer la colaboración necesaria entre las distintas instituciones implicadas, se constituirá un Grupo Técnico de Evaluación (GTE) compuesto por representantes de la Administración General del Estado, de las Regiones y de la Comisión, que en su caso asistirán a la Autoridad de Gestión, entre otras, en las labores siguientes:

- Precisar el contenido del proceso de evaluación y la metodología común a seguir.
- Proponer los pliegos de condiciones técnicas, especificar las competencias necesarias a que debe responder el equipo de evaluación de los diferentes ámbitos de intervención y proceder a una estimación de los recursos necesarios para llevar a cabo las evaluaciones.
- Hacer el seguimiento del estudio de evaluación.
- Valorar la calidad del informe final, especialmente la pertinencia de las informaciones y recomendaciones contempladas.
- Garantizar la correcta utilización de los resultados de la evaluación con vistas a la reorientación de las intervenciones en curso.

³⁹ Ver Artículo_s 29 y 33 del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

No obstante, la composición, funciones, y funcionamiento de dicho Grupo se definirán en un Reglamento de Funcionamiento Interno, a elaborar y aprobar una vez haya sido adoptado formalmente el Marco Estratégico Nacional de Referencia.

La selección de evaluadores externos independientes se hará conforme al procedimiento de contratación pública, u otros previstos en nuestro ordenamiento jurídico que igualmente respeten el principio de independencia.

A efectos de coordinar los procesos de evaluación de las distintas formas de intervención, el grupo técnico de evaluación podrá proponer orientaciones metodológicas a los evaluadores de las formas de intervención.

La responsabilidad de la evaluación y aportación de información a la Autoridad de Gestión para la elaboración de los informes estratégicos previstos en el artículo 29 del Reglamento (CE) 1083/2006 es del Servicio Cántabro de Empleo, si bien podrá tenerse en cuenta el principio de proporcionalidad previsto en el artículo 13 del Reglamento (CE) 1083/2006. En todo caso, corresponde al Estado español entre otras funciones, la dirección y coordinación del proceso para lo cual se elaborará una Guía metodológica que otorgue uniformidad y calidad a los distintos informes de evaluación, de tal manera que se de cumplimiento a los requisitos mínimos establecidos en la normativa comunitaria.

En dicha Guía se establecerán, entre otros, los contenidos mínimos de los informes de evaluación de seguimiento; los indicadores de impacto global y específico que completan el cuadro de indicadores previstos en los PO; los métodos de análisis y criterios de evaluación comunes en lo que respecta a la realización, eficacia, eficiencia y pertinencia de las actuaciones, necesidades de los beneficiarios, concentración, cobertura y valor añadido comunitario. En este sentido, se incluirán tanto cuestionarios necesarios para la realización de encuestas a beneficiarios últimos, y los guiones de entrevistas a gestores y técnicos responsables de la gestión, seguimiento y control de los programas, como diseños de las muestras que servirán para completar el ejercicio de impactos y valor añadido comunitario.

Las actividades específicas de evaluación se llevarán a cabo en los momentos fijados por el Comité de Seguimiento y el Grupo Técnico de Evaluación, teniendo en cuenta lo establecido en los artículos 33 y 48.3 del Reglamento (CE) 1083/2006.

En lo que se refiere a las evaluaciones de determinadas prioridades o áreas temáticas que se evaluarán a nivel nacional desde la Autoridad de Gestión se proponen en principio las siguientes:

- Evaluación sobre la integración del principio horizontal de Igualdad de Oportunidades en los programas operativos.
- Evaluación sobre los efectos de la aplicación en España de la I+D+i, con una consideración especial al elemento de innovación como principios horizontal en los programas del FSE.
- Evaluación sobre las actuaciones dirigidas al colectivo de Inmigrantes por las peculiaridades y dimensión del colectivo.

Los calendarios de estas evaluaciones, así como otras que puedan fijarse, se determinará por el Grupo Técnico de Evaluación, a lo largo de la ejecución de los programas.

d) Evaluaciones estratégicas.

Las evaluaciones estratégicas tendrán por objeto el examen de la evolución de un programa o grupo de programas en relación con las prioridades comunitarias y nacionales o de naturaleza operativa cuando el seguimiento del programa revele una desviación significativa respecto a los objetivos fijados en un principio y, entonces, tendrá por objeto apoyar el seguimiento de un programa operativo.

Se llevarán a cabo por iniciativa de la Comisión y en cooperación con el Estado miembro interesado.

No obstante, las evaluaciones temáticas y los informes previstos en el artículo 29 del Reglamento (CE) 1083/2006, que se van a realizar, tendrán un enfoque estratégico acorde con la dirección del Programa Nacional de Reformas y de las Directrices integradas para el crecimiento y el empleo.

Los resultados se notificarán al Comité de Seguimiento del programa operativo.

e) Evaluación “*ex post*”.

La Comisión antes de 31 de diciembre de 2015 realizará una evaluación *ex post* en relación con cada objetivo en estrecha colaboración con el Estado miembro y las autoridades de gestión.

La evaluación *ex post* abarcará todos los programas operativos de cada objetivo y en ella se analizará el grado de utilización de los recursos, la eficacia y la eficiencia de la programación de los Fondos y el impacto socioeconómico.

La evaluación, que se llevará a cabo en relación con cada uno de los tres objetivos, tratará de extraer conclusiones trasladables a las políticas de cohesión económica y social.

Deberá permitir determinar los factores que han contribuido al éxito o al fracaso en la ejecución de los programas operativos e indicar las buenas prácticas.

3. ORGANISMO RECEPTOR DE LOS PAGOS DE LA COMISIÓN Y ORGANISMO QUE REALIZA LOS PAGOS A LOS BENEFICIARIOS.

a. ORGANISMO RECEPTOR:

Autoridad de Certificación.

b. ORGANISMO ORDENADOR DE PAGOS A LOS BENEFICIARIOS:

La Autoridad de Certificación, en base a la documentación que la Autoridad de Gestión le remita, propone a la Dirección General del Tesoro y Política Financiera del Ministerio de Economía y Hacienda el mandato de pago a favor de los distintos Organismos Intermedios en la cantidad que les corresponda.

Los Organismos Intermedios, serán los responsables de efectuar los pagos a los beneficiarios dentro del ámbito de su competencia.

c. CAJA PAGADORA:

El órgano de la Comunidad Autónoma con competencias para ordenar los pagos a favor de los acreedores que consten en las distintas propuestas de pago.

4. PROCEDIMIENTOS DE MOVILIZACIÓN Y CIRCULACIÓN DEL FLUJOS FINANCIEROS⁴⁰.

4.1. COMPROMISOS PRESUPUESTARIOS.

Los compromisos presupuestarios de la Comunidad relativos a los programas operativos se contraerán por tramos anuales y en relación con cada Fondo y objetivo a lo largo del período comprendido entre el 1 de enero de 2007 y el 31 de diciembre de 2013.

El primer compromiso presupuestario se contraerá antes de la adopción por parte de la Comisión de la decisión de aprobación del programa operativo.

Los compromisos sucesivos serán contraídos por la Comisión, antes del 30 de abril de cada año.

o **Liberación automática de compromisos**

La Comisión procederá a la liberación automática de la parte de un compromiso presupuestario correspondiente a un programa operativo que no se haya utilizado para el pago de la prefinanciación o para los pagos intermedios, o con respecto a la cual no se haya remitido una petición de pago conforme al Artículo 86 del Reglamento (CE) 1083/2006, a 31 de diciembre del segundo año siguiente a aquel en que se haya contraído el compromiso presupuestario correspondiente al programa.

La parte de los compromisos pendiente a 31 de diciembre de 2015 quedará liberada automáticamente en caso de que la Comisión no haya recibido, antes del 31 de marzo de 2017, ninguna petición de pago aceptable al respecto.

En cuanto a las interrupciones por procedimientos judiciales y recursos administrativos, así como al resto de excepciones a la liberación automática se estará a lo dispuesto en

⁴⁰ Ver Artículos 75 al 103 del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006

los Artículos 95 y siguientes del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

Una vez que la Comisión haya notificado al Estado la existencia de riesgo de liberación automática del compromiso, la Autoridad de Gestión del programa previa consulta, en su caso, al órgano competente de la Comunidad/ Ciudad Autónoma, dará su conformidad o presentará observaciones en el plazo de dos meses a contar desde la notificación por la Comisión.

La Comisión procederá a la liberación automática del compromiso, en los nueve meses siguientes a la fecha límite mencionada en el artículo 93 del Reglamento (CE) 1083/2006.

La contribución de los Fondos al programa operativo en relación con el año en cuestión sufrirá una reducción equivalente al importe del compromiso liberado automáticamente. El Estado presentará, en el plazo de dos meses a partir de la fecha de liberación, un plan de financiación revisado que refleje el importe en que ha sido reducida la ayuda entre uno o varios de los ejes prioritarios del programa operativo.

De no presentarse este plan revisado, la Comisión reducirá proporcionalmente los importes asignados a cada eje prioritario.

4.2. DISPOSICIONES COMUNES EN MATERIA DE PAGOS.

Los pagos por la Comisión de la contribución financiera con cargo al Fondo Social Europeo se efectuarán de conformidad con los créditos presupuestarios. Cada pago se hará con cargo al compromiso abierto más antiguo.

Los pagos revestirán la forma de prefinanciaciones, pagos intermedios y pagos del saldo final. Se abonarán a la Autoridad de Certificación del FSE.

Antes del 30 de abril de cada año, la Autoridad de Certificación remitirá a la Comisión una previsión provisional de sus probables solicitudes de pagos en relación con el ejercicio presupuestario en curso y con el ejercicio siguiente.

Todos los intercambios de información sobre las operaciones financieras entre la Comisión y la Autoridad de Certificación, se llevarán a cabo por medios electrónicos.

4.3. NORMAS COMUNES PARA EL CÁLCULO DE LOS PAGOS INTERMEDIOS Y LOS PAGOS DEL SALDO FINAL

Los pagos intermedios y los pagos del saldo final se calcularán aplicando el porcentaje de cofinanciación establecido en la decisión sobre el programa operativo de que se trate para cada eje prioritario al gasto subvencionable mencionado, respecto de dicho eje prioritario, en cada declaración de gastos certificada por la Autoridad de Certificación.

No obstante, la contribución comunitaria realizada mediante los pagos intermedios y los pagos del saldo final no podrá ser superior a la contribución pública y a la cantidad máxima de ayuda procedente de los Fondos para cada eje prioritario, tal como se establezca en la decisión de la Comisión por la que apruebe el programa operativo.

4.4. DECLARACIÓN DE GASTOS.

En todas las declaraciones de gastos se hará constar, en relación con cada eje prioritario, el importe total de los gastos subvencionables, que hayan abonado los beneficiarios al ejecutar las operaciones, así como la contribución pública correspondiente que se haya abonado o se deba abonar a los beneficiarios en las condiciones que la regulen.

Los gastos efectuados por los beneficiarios deberán documentarse mediante facturas pagadas o documentos contables de valor probatorio equivalente.

Por lo que respecta exclusivamente a los regímenes de ayuda en el sentido del artículo 87 del Tratado, además de las condiciones enunciadas en el párrafo anterior, la contribución pública correspondiente a los gastos que consten en una declaración de gastos deberán haber sido abonados a los beneficiarios por el organismo que conceda la ayuda.

Cuando la contribución con cargo a los Fondos se calcule en relación con el gasto público, según el Artículo 53 del Reglamento (CE) 1083/2006, cualquier información relativa a gastos que no sean gastos públicos no afectará al importe debido calculado a partir de la solicitud de pago.

- **Declaración de anticipos en las solicitudes de pago.**

No obstante lo anterior, por lo que respecta a las ayudas públicas con arreglo a lo dispuesto en artículo 87 del Tratado, las declaraciones de gasto podrán incluir adelantos concedidos a los beneficiarios por el organismo que otorgue la ayuda, siempre que se reúnan las siguientes condiciones acumulativas:

- estarán sometidos a una garantía bancaria o a un instrumento financiero público de efecto equivalente;
- no superarán el 35 % del importe total de la ayuda que se vaya a conceder a un beneficiario para un proyecto dado;
- estarán cubiertos mediante el gasto abonado por los beneficiarios al ejecutar el proyecto, y documentados mediante la presentación de facturas pagadas o documentos contables de valor probatorio equivalente a más tardar tres años después del pago del adelanto o el 31 de diciembre de 2015, si esta última fecha es anterior; de no ser así, la siguiente declaración de gastos se corregirá de forma consiguiente.
- **Operaciones correspondientes a instrumentos de ingeniería financiera.**

Por lo que respecta a la inclusión en las solicitudes de gasto de operaciones correspondientes a instrumentos de ingeniería financiera, se estará a lo dispuesto en el Artículo 78.6 del Reglamento (CE) 1083/2006 y Artículos 43 a 46 del Reglamento (CE) 1828/2006.

4.5. ACUMULACIÓN DE PREFINANCIACIONES Y DE LOS PAGOS INTERMEDIOS.

El importe total acumulado de las prefinanciaciones y de los pagos intermedios realizados por parte de la Autoridad de certificación a los beneficiarios no podrá superar el 95 % de la contribución del FSE al programa operativo. No obstante, una vez alcanzado este tope, la Autoridad de Certificación seguirá notificando a la Comisión toda declaración de gasto certificada a 31 de diciembre del año n, así como los importes recuperados durante ese año, antes del término del mes de febrero del año n + 1.

4.6 INTEGRIDAD DE LOS PAGOS A LOS BENEFICIARIOS.

La Autoridad de Certificación, garantizará que los beneficiarios reciban el importe total de la contribución FSE cuanto antes y en su integridad. En ningún caso, se deducirá ni retendrá importe alguno, ni se impondrá ninguna carga específica u otra carga de efecto equivalente, que reduzca los importes destinados a los beneficiarios.

4.7. PREFINANCIACIÓN.

Adoptada la decisión por la que se aprueba la contribución del FSE al programa operativo, la Comisión abonará a la Autoridad de Certificación del Programa un importe único en concepto de prefinanciación para el período 2007-2013. El importe de prefinanciación del Programa Operativo se abonará como sigue:

- Año 2007 el 2 % de la contribución del FSE al programa operativo, y
- Año 2008 el 3 % de la contribución del FSE al programa operativo;

La Autoridad de Certificación, recurrirá a la prefinanciación durante toda la intervención para sufragar la participación comunitaria de los gastos relativos al programa operativo.

La Autoridad de Certificación reembolsará a la Comisión el importe total abonado en concepto de prefinanciación en caso de que no se haya recibido ninguna solicitud de pago en virtud del programa operativo en un plazo de veinticuatro meses a partir de la fecha en que la Comisión haya pagado la primera fracción de la prefinanciación.

La contribución total del FSE al programa operativo no se verá afectada por dicho reembolso.

Todo interés devengado por la prefinanciación se asignará al programa operativo; será considerado como un recurso para el Estado en forma de contribución pública nacional y será declarado a la Comisión con ocasión del cierre definitivo del programa operativo.

El importe abonado en concepto de prefinanciación se liquidará totalmente en las cuentas de la Comisión en el momento del cierre del programa operativo⁴¹.

⁴¹ Ver artículo 89 del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

4.8. PAGOS INTERMEDIOS

El primer pago intermedio que se presente por la Autoridad de Certificación lo abonará la Comisión previa presentación, y posterior aprobación por los servicios de la Comisión en conformidad con el artículo 71 del Reglamento 1083/2006, de la descripción de los sistemas de gestión y control. Esta descripción, deberá ir acompañada de un informe en el que se expongan los resultados de una evaluación de los sistemas establecidos y se emita un dictamen sobre la conformidad de dichos sistemas con lo dispuesto en los artículos 58 a 62 del Reglamento (CE) 1083/2006.⁴²

- **Admisibilidad de las solicitudes de pago intermedio.**

Las solicitudes de pagos intermedios estarán sujetas al cumplimiento de los siguientes requisitos:

- cumplir los requerimientos del artículo 78 del Reglamento (CE) 1083/2006 ;
- que la Comisión no haya abonado más de la cantidad máxima de ayuda del Fondo, tal como se establezca en la decisión de la Comisión que aprueba el programa operativo, durante la totalidad del período por cada eje prioritario;
- la Autoridad de Gestión deberá haber enviado a la Comisión el último informe anual de ejecución, conforme a lo dispuesto en el artículo 67 Reglamento (CE) 1083/2006;
- que la Comisión no haya presentado un dictamen motivado como consecuencia de un incumplimiento, según el artículo 226 del Tratado, por lo que respecta a la operación u operaciones para las cuales se ha declarado gasto en la solicitud de pago en cuestión.

Si no se cumple uno o más de estos requisitos, la Comisión informará al Estado y a la Autoridad de Certificación en el plazo de un mes con objeto de que puedan adoptarse las medidas oportunas.

- **Fecha de presentación de las solicitudes de pago y plazos de pago.**

La Autoridad de Certificación remitirá las solicitudes de pago a la Comisión de forma agrupada tres veces al año: la última semana de marzo, la última semana de junio y

⁴² Ver Artículo 71 del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006

antes del 31 de octubre. Para que la Comisión pueda efectuar el pago dentro del año en curso, la fecha límite para presentar la solicitud de pago será el 31 de octubre.

Siempre que estén disponibles los fondos necesarios y no se haya producido una suspensión de los pagos de conformidad con el artículo 92 del Reglamento (CE) 1083/2006; la Comisión efectuará los pagos intermedios a más tardar en un plazo de dos meses a partir de la fecha en que quede registrada ante la Comisión una solicitud de pago que reúna los requisitos de admisibilidad

Durante el desarrollo del programa operativo la Autoridad de Certificación recurrirá a la prefinanciación para sufragar la participación comunitaria de las solicitudes de pago que le presente la Autoridad de Gestión del Programa, sin necesidad de esperar a la recepción de los pagos intermedios de la Comisión por reembolso de las declaraciones de gastos efectuados.

La Autoridad de Certificación repercutirá en este reembolso a los beneficiarios la parte proporcional de la prefinanciación que les corresponda.

4.9. PAGO DEL SALDO

De acuerdo con el artículo 89 del Reglamento (CE) 1083/2006, la Comisión procederá al pago del saldo siempre que, antes del 31 de marzo de 2017, el Estado haya remitido una solicitud de pago que incluya la solicitud de pago del saldo propiamente dicha, así como una declaración de gastos de conformidad con el Programa Operativo, incluida la información prevista en el artículo 67 y la declaración de cierre mencionada en el artículo 62, apartado 1, letra e) del Reglamento (CE) 1083/2006. La Autoridad de Certificación será la encargada de remitir la solicitud a la Comisión.

En los casos de cierre parcial, remitirá la declaración de gastos a la que se refiere el artículo 88 del Reglamento (CE) 1083/2006.

5. RESPETO DE LA NORMATIVA COMUNITARIA

De conformidad con el artículo 9.5 del Reglamento (CE) 1083/2006, las operaciones que sean financiadas por los Fondos estructurales deben ajustarse a las disposiciones de los Tratados y de los actos adoptados en virtud de los mismos, así como a las de las políticas comunitarias.

La Autoridad de Gestión del Programa Operativo es responsable de velar por que los beneficiarios del programa en el desarrollo del mismo respeten la normativa comunitaria y la compatibilidad con las políticas comunitarias. Al efecto, informará al respectivo Comité de Seguimiento, del grado de cumplimiento de dicha normativa, señalando los eventuales problemas y proponiendo soluciones.

Normas de competencia

La cofinanciación comunitaria de los regímenes de ayudas estatales a las empresas hace necesaria la aprobación de tales ayudas por parte de la Comisión, de conformidad con los artículos 87 y 88 del Tratado.

En virtud de lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 88 del Tratado, los Estados miembros han de notificar a la Comisión cualquier medida por la que se establezcan, modifiquen o prorroguen ayudas estatales a las empresas. No obstante, no es obligatorio notificar ni solicitar la aprobación de las ayudas que reúnan las condiciones establecidas por la Comisión para ser consideradas ayudas “de minimis”.

Por otra parte, existen obligaciones específicas de notificación para las ayudas concedidas en determinados sectores industriales.

La Autoridad de Gestión garantizará que las ayudas de estado otorgadas en el marco del presente Programa Operativo serán compatibles con las reglas materiales y de procedimiento sobre ayudas de estado que estén en vigor en el momento en que se concede la subvención.

Todos los regímenes y medidas de ayudas financiados por Fondos Estructurales serán analizados por las autoridades que otorguen dicha ayuda para determinar si constituyen ayuda de Estado de conformidad con el artículo 87 del Tratado.

Adjudicación de contratos

Las actividades o medidas cofinanciadas por los Fondos Estructurales se realizarán de conformidad con la política, las directivas comunitarias en materia de adjudicación de contratos, en concreto las Directivas comunitarias 2004/17/CE y 2004/18/CE, el Reglamento (CE) 1564/2005, las normas y principios que emanan del tratado, y la legislación española en materia de contratación pública.

En el marco de los procedimientos establecidos por las Directivas mencionadas es obligatorio mencionar en el anuncio de licitación si la misma se refiere a un proyecto o programa cofinanciado por fondos comunitarios.

Cuando el órgano contratante, a causa de su naturaleza jurídica, no esté sometido a esta normativa, deberá garantizar el respeto a los principios de publicidad, transparencia y libre concurrencia de ofertas, a fin de observar en sus actuaciones el mayor grado posible de eficacia, eficiencia y economía. A estos efectos, en ausencia de normativa comunitaria o nacional específica que regule la contratación por entidades beneficiarias de Fondos Estructurales, no sujetas a la legislación nacional sobre contratos públicos, será de aplicación lo dispuesto en los artículos 29 y 31 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, su normativa de desarrollo y sus modificaciones posteriores, y en su caso las disposiciones de desarrollo aprobadas por las Comunidades/ Ciudades Autónomas.

Medioambiente

Las operaciones cofinanciadas por los Fondos estructurales deben ser coherentes con los principios y objetivos de desarrollo sostenible y de protección y mejora del medio ambiente previstos en los Tratados, así como con los compromisos asumidos por la Unión en el marco de acuerdos internacionales. Asimismo, deben atenerse a la normativa comunitaria en materia de medioambiente.

Igualdad de oportunidades

En relación con la igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación, el artículo 16 del Reglamento (CE) 1083/2006 establece que los Estados miembros y la Comisión velarán por promover la igualdad entre hombres y mujeres y la integración de las cuestiones de género en las diferentes etapas de la ejecución de los Fondos.

Los Estados Miembros y la Comisión tomarán todas las medidas adecuadas para evitar cualquier discriminación basada en sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, minusvalías, edad u orientación sexual en las diferentes etapas de la ejecución de los Fondos y, en especial, en el acceso a ellos.

Asimismo, el artículo 6 del Reglamento 1081/2006 establece que los Estados miembros velarán por que los Programas Operativos incluyan una descripción de la manera en que se favorece la igualdad de género y la igualdad de oportunidades en la preparación, aplicación, seguimiento y evaluación de los programas operativos.

Protección de los intereses financieros de las Comunidades Europeas

Los Estados miembros velarán por la protección de los intereses financieros de las Comunidades Europeas según lo dispuesto en el Reglamento nº 2988/95. Así mismo, los sistemas de control y gestión de los programas operativos, en conformidad con el art. 70b del Reglamento 1083/2006 y con la sección IV del capítulo II del Reglamento 1828/2006, deberán prevenir, detectar y corregir las irregularidades y recuperar los importes indebidamente abonados.

Contribución a la Estrategia Europea por el Empleo

El artículo 2 del Reglamento (CE) 1081/2006 establece, que el FSE contribuirá a ejecutar las prioridades de la Comunidad por lo que respecta al esfuerzo de la cohesión económica y social favoreciendo un alto nivel de empleo y la creación de más y mejores puestos de trabajo. Para ello apoyará las políticas de los Estados miembros destinadas a alcanzar el pleno empleo y la calidad y la productividad en el trabajo, a promover la inclusión social, en particular, el acceso de las personas desfavorecidas al empleo, y a reducir las disparidades nacionales, regionales y locales en materia de empleo.

6. INFORMACIÓN Y PUBLICIDAD DEL PROGRAMA OPERATIVO.

De acuerdo con los artículos 60 y 69 del Reglamento (CE) 1083/2006, el Estado y la Autoridad de Gestión darán a conocer las operaciones y el Programa Operativo objeto de cofinanciación. Dicha información irá dirigida a los ciudadanos de la Unión Europea y a los beneficiarios con la finalidad de destacar el papel desempeñado por la Comunidad y garantizar la transparencia de la ayuda procedente del FSE.

Las funciones que desarrollará el Servicio Cántabro de Empleo, en el ámbito de la información y publicidad⁴³ son las siguientes:

1.- Definir las coordenadas del Órgano o Departamento responsable del Plan de Información y Comunicación.

2.- Elaborará el Plan de Comunicación para el ámbito de la competencia del PO y lo remitirá a la Autoridad de Gestión con antelación suficiente para poder llevar a cabo la tramitación exigida en el artículo 3 del Reglamento (CE) 1828/2006, en los plazos establecidos reglamentariamente. En el Plan se incluirá el contenido mínimo establecido en el artículo 2 del Reglamento 1828/2006.

4.- Llevará a cabo la aplicación del Plan, para lo cual se realizará, conforme al artículo 7 del Reglamento (CE) 1828/2006 al menos las siguientes acciones:

- Una actividad informativa importante centrada en el lanzamiento del P.O.
- Una actividad informativa anual importante, presentando las realizaciones llevadas a cabo del P.O.

Todo ello, sin perjuicio de los acuerdos a los que pueda llegar la Comunidad/Ciudad Autónoma con la Autoridad de Gestión.

5.- Velar por el cumplimiento de las responsabilidades y aplicaciones técnicas establecidas en los artículos 8 y 9 del Reglamento (CE) 1828/2006. En el caso de España, se recomienda la utilización de la declaración “El Fondo Social Europeo invierte en tu futuro” como herramienta publicitaria.

6.- Elaborar y realizar la evaluación de las medidas de información y publicidad para la verificación del grado de visibilidad y concienciación de los programas operativos, así como del papel desempeñado por la UE en los mismos.

7.- Llevar a cabo el seguimiento de todas estas medidas y dar cuenta del mismo al Comité de Seguimiento del PO, considerando el grado de realización del Plan, las

⁴³ Ver sección primera (arts. 2-10) del Reglamento (CE) 1828/2006 de la Comisión de 8 de diciembre de 2006.

medidas emprendidas y los medios empleados. Se aportarán ejemplos de las acciones realizadas y se intentarán aportar casos de buenas prácticas.

8.- Incluir en los Informes Anuales y Final de ejecución del PO los siguientes aspectos: acciones desarrolladas conforme al Plan de Comunicación aprobado; medios utilizados para la difusión entre el público de los beneficiarios del FSE; contenido de las modificaciones que se hagan al Plan inicial. En el Informe correspondiente a la anualidad de 2010 y en 2013 se incluirá un capítulo en el que se evalúen los resultados de las medidas llevadas a cabo en términos de visibilidad, concienciación y papel desempeñado por la UE.

Por su parte la Unidad de Gestión de la UAFSE realizará las actuaciones siguientes⁴⁴:

1.- Garantizar a nivel nacional el cumplimiento de los requisitos de información y publicidad, verificando el desarrollo del plan de comunicación del Programa Operativo. Todo ello sin perjuicio de asegurar el cumplimiento de los requisitos de información y publicidad en lo que respecta a su propio Plan.

2.- Enviar en plazo a la Comisión del Plan de Comunicación anteriormente mencionado.

3.- Mantener izada la bandera de la Comunidad Europea durante una semana a partir del 9 de mayo en su sede.

7. INTERCAMBIO INFORMATIZADO DE DATOS CON LA COMISIÓN.

Los Artículos 66 y 76. 4 del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006, y el Artículo 39 y siguientes del Reglamento (CE) 1828/2006 de la Comisión de 8 de diciembre establecen que, todos los intercambios de información financiera y de seguimiento que tengan lugar entre la Comisión y las autoridades y organismos designados por los Estados miembros se llevarán a cabo por medio de un sistema informático establecido por la Comisión que permita la transmisión segura de datos entre la Comisión y el Estado. Todos los intercambios realizados a través del Sistema contendrán una firma electrónica, al desaparecer el soporte en papel.

⁴⁴ Ver artículos 3 y 7 del Reglamento (CE) 1828/2006.

A tal efecto la Comisión ha establecido el “System for Fund Management in the European Community 2007-2013” (SFC 2007) que incluye la siguiente información de interés para la Comisión y los Estados miembros:

- a) Dotación indicativa anual de cada Fondo por Programa Operativo, en los términos establecidos en el MENR.
- b) Planes de financiación de los distintos Programas Operativos.
- c) Declaraciones de gastos y solicitudes de pagos.
- d) Previsiones de solicitudes de pago en relación con el ejercicio presupuestario en curso y el siguiente.
- e) La sección financiera de los informes anuales y finales de ejecución.

Adicionalmente, se incluye en este sistema toda la información relativa a los Programas Operativos FSE, las Decisiones de la Comisión en relación con las contribuciones de los Fondos, los informes de ejecución, los datos de los participantes en las operaciones cofinanciadas, la descripción de los sistemas de control y gestión, la estrategia y los informes de auditoría, las declaraciones de gasto relativas al cierre parcial, las declaraciones anuales de los importes perdidos, recuperados y pendientes de recuperar y el Plan de Comunicaciones al que se ha hecho referencia en el apartado anterior.

El Estado Español designará a las Unidades de Gestión y de Certificación de la Unidad Administradora del FSE para que realicen el intercambio de datos de los Programas Operativos del FSE, lo que llevará a cabo a través del sistema establecido por la Comisión, vía web service desde la aplicación de gestión de las ayudas del Fondo Social Europeo para el período 2007-2013, denominada “FSE 2007”.

• **CAPÍTULO V: PLAN DE FINANCIACIÓN**

De acuerdo con lo establecido en el artículo 37 del Reglamento (CE) nº 1083/2006 por el que se establecen las Disposiciones Generales relativas al FEDER, FSE y Fondo de Cohesión, en el cual se define el contenido que deben tener los Programas Operativos, el plan de financiación adjunto a continuación indica, para cada eje prioritario y cada año, la asignación financiera prevista de la contribución con cargo al FSE.

El Plan de financiación que se propone se ha distribuido en los 5 ejes propuestos concentrándose en mayor medida en aquellas actuaciones que mejor contribuirán a la consecución de los objetivos propuestos en el PO, de acuerdo con las directrices para el empleo 2005-2008 y las derivadas del PNR, teniendo en cuenta además, las prioridades estratégicas comunitarias, las recomendaciones específicas hechas por la Comisión así como las evaluaciones intermedias y las buenas prácticas detectadas.

Se concede especial significación a aquellas actuaciones que tratan de abordar los principales déficit de la región al tiempo que se incide en la necesidad de establecer una clara coherencia del Programa con los requisitos exigidos por la Estrategia de Lisboa, de acuerdo con la cual el 75% de los Fondos Comunitarios percibidos por la región ha de destinarse a las categorías de gasto que se considera que contribuyen al cumplimiento de sus objetivos, y de Gotemburgo.

El coste total previsto para el Programa Operativo FSE Cantabria 2007-2013 se eleva a **25.368.236 euros**. La financiación del FSE comporta **12.684.118 euros**, lo que corresponde a una tasa de ayuda comunitaria del 50%. La contribución pública regional asciende a **12.684.118 euros** y la **senda financiera** aplicable por anualidades es del 14%.

Es importante destacar en este punto que, junto a este Programa Operativo, el FSE destinará a Cantabria con cargo a los PO Plurirregionales FSE Adaptabilidad y Empleo, Lucha Contra la Discriminación y Asistencia Técnica **34.315.495 euros** lo que sin duda contribuirá a conseguir los objetivos de las Directrices integradas para el crecimiento y el empleo (2005-2008).

Tabla 4: Plan de financiación del PO.

PLAN DE FINANCIACION DE LOS COMPROMISOS ANUALES DEL PROGRAMA OPERATIVO

Objetivo: Competitividad regional y empleo			
Año	Ayuda FSE Regiones sin Ayuda Transitoria	Ayuda FSE Regiones con Ayuda Transitoria	TOTAL AYUDA FSE
2007	1.706.166		1.706.166
2008	1.740.289		1.740.289
2009	1.775.095		1.775.095
2010	1.810.596		1.810.596
2011	1.846.808		1.846.808
2012	1.883.745		1.883.745
2013	1.921.419		1.921.419
Total	12.684.118		12.684.118

Tabla 5: PLAN DE FINANCIACION DE LOS EJES PRIORITARIOS DEL PROGRAMA

Eje prioritario	Financiación FSE (a)	Financiación Nacional			Financiación Total (e)= (a)+(b)	Tasa de financiación (f) (2)=(a)/(e)	Solo información	
		Total (b)=(c)+(d)	Financiación Pública (c)	Financiación Privada (d)			Contribuciones BEI	Otra financiación
1.ESPÍRITU EMPRESARIAL Y ADAPTABILIDAD	6.342.059	6.342.059	6.342.059		12.684.118	50%		
2.EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE H Y M	4.058.917	4.058.917	4.058.917		8.117.834	50%		
3.AUMENTO Y MEJORA DEL CAPITAL HUMANO	1.268.412	1.268.412	1.268.412		2.536.824	50%		
4.COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL	761.048	761.048	761.048		1.522.096	50%		
5.ASISTENCIA TÉCNICA	253.682	253.682	253.682		507.364	50%		
TOTAL	12.684.118	12.684.118	12.684.118	0	25.368.236	50%	0	0

Tabla 6. Desglose indicativo de la contribución comunitaria por categorías en el programa operativo

EJE PRIORITARIO / Tema Prioritario		Total Programa Operativo		Art. 9.3 Rgto.1083/2006	
		Importe FSE	%	Importe FSE	%
1.ESPÍRITU EMPRESARIAL Y ADAPTABILIDAD		6 342 059,00	50%	6 342 059,00	50%
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	951 309,00	8%	951 309,00	8%
63	Proyección y difusión de formas innovadoras y más productivas de organizar el trabajo	2 219 720,00	17%	2 219 720,00	17%
64	Desarrollo de servicios específicos para el empleo, la formación y la ayuda en relación con la reestructuración de sectores y empresas, y desarrollo de sistemas de anticipación de los cambios económicos y las futuras necesidades en materia de empleo y cua	1 268 412,00	10%	1 268 412,00	10%
68	Apoyo al trabajo por cuenta propia y a la creación de empresas	1 902 618,00	15%	1 902 618,00	15%
2.EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES		4 058 917	32%	4 058 917	32%
65	Modernización y fortalecimiento de las instituciones del mercado laboral		0%		0%
66	Aplicación de medidas activas y preventivas en el mercado laboral	1 268 412	10%	1 268412	10%
69	Medidas para mejorar el acceso de la mujer al mercado laboral, así como la participación y los progresos permanentes de la mujer en dicho mercado, a fin de reducir la segregación sexista en materia de empleo y reconciliar la vida laboral y privada; por ej	761 047	6%	761 047	6%
70	Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el	761 047	6%	761 047	6%

	mundo laboral, reforzando así su integración social				
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	1 268 411	10%	1 268 411	10%
80	Fomento de colaboraciones, pactos e iniciativas a través de redes de partes interesadas		0%		0%
81	Mecanismos de mejora de la proyección de políticas y programas adecuados, seguimiento y evaluación a nivel local, regional y nacional, y refuerzo de la capacidad de difusión de las políticas y los programas		0%		0%
3.AUMENTO Y MEJORA DEL CAPITAL HUMANO		1 268 412	10%	1 268 412	10%
72	Proyección, introducción y aplicación de reformas en los sistemas de enseñanza y formación para desarrollar la empleabilidad, mejorando la adecuación al mercado laboral de la enseñanza y la formación iniciales y profesionales y actualizando los conocimientos	634 206	5%	634 206	5%
73	Medidas para aumentar la participación en la enseñanza y la formación permanentes a través de acciones destinadas a disminuir el porcentaje de abandono escolar y la segregación sexista de materias, así como a incrementar el acceso a la enseñanza y la	634 206	5%	634 206	5%
74	Desarrollo del potencial humano en el ámbito de la investigación y la innovación, en particular a través de estudios de postgrado y formación de investigadores, así como de actividades en red entre universidades, centros de investigación y empresas	0,00	0%	0,00	0%
4.COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL		761 048	6%	0.00	0%
80	Fomento de colaboraciones, pactos e iniciativas a través de redes de partes interesadas	761 048	6%		
5.ASISTENCIA TÉCNICA		253 682	2%		
85	Preparación, ejecución, seguimiento y control.	126.841	1%		
86	Evaluación y estudios; información y comunicación.	126.841	1%		
Total		12 .684 .118	100%	11.669.388	92%

CAPITULO VI: CONCLUSIONES DE LA EVALUACION PREVIA

1. Evaluación ex ante PO FSE. 2007-2013. Programas Operativos regionales-Competitividad.

Informe regional: Cantabria

La elaboración de los Programas Operativos FSE de las regiones “Competitividad” y “Phasing-In” de España se enmarca dentro del trabajo de programación definido por el art.32 del Regl. General 1083/2006 por el que se define que:

Las intervenciones de los Fondos en los Estados miembros adoptarán la forma de programas operativos encuadrados en el marco estratégico nacional de referencia. Cada programa operativo cubrirá el período comprendido entre el 1 de enero de 2007 y el 31 de diciembre de 2013. Cada programa operativo se referirá únicamente a uno de los tres objetivos que se mencionan en el artículo 3, salvo que la Comisión y el Estado miembro acuerden lo contrario.

Asimismo, y conforme a dicho reglamento general (Art. 47), se realizará una evaluación ex -ante de los programas operativos con el objetivo de optimizar la asignación de los recursos presupuestarios asignados a los programas, mejorando con ello la calidad de la programación.

No obstante, y de acuerdo al principio de proporcionalidad (Art. 48.2):

Por lo que respecta al objetivo de «competitividad regional y empleo», efectuarán una evaluación ex ante que abarque todos los programas operativos, o una evaluación en relación con cada Fondo, cada prioridad o cada programa operativo.

Por ello, la evaluación ex -ante realizada por [Red2Red Consultores](#) ha tenido como ámbito de análisis el conjunto de los 11 programas operativos FSE de las regiones competitividad regional y empleo. No obstante, este informe individual está referido únicamente a la CCAA de Cantabria y a las conclusiones que de dicha evaluación conjunta es posible extraer para la región:

- La programación regional FSE de Cantabria durante el periodo 2000-2006 presentaba una cierta especialización programática centrada en acciones de inserción y reinserción ocupacional de los desempleados
- La puesta en marcha de la programación regional vinculada a las actuaciones del FSE en las 11 regiones competitividad supuso durante el periodo 2000–2004, es decir el periodo analizado por la Actualización de la Evaluación Intermedia (AEI), alcanzar más de 4,5 millones de personas beneficiarias durante los primeros cinco años, de las cuales casi 29.000 eran de la Comunidad Autónoma de Cantabria.
- Las actuaciones regionales cofinanciadas por el FSE en Cantabria no presentaban ningún problema de eficacia financiera, aunque si ciertos riesgos de solapamiento con los PO Plurirregionales.
- El PO FSE 2007-2013 de Cantabria cuenta con un diagnóstico de situación completo, basado en fuentes oficiales, recogiendo los últimos datos disponibles. Asimismo, se analizan los principales ámbitos de actuación de la futura programación FSE (salvo el del abandono escolar temprano), sintetizándolos en una matriz DAFO.

En relación a los principales indicadores de referencia, Cantabria presenta la siguiente situación con respecto a España:

	% Población 25-64 asistente a cursos de formación permanente	Tasa empleo (16-64 años)	Tasa de paro	Tasa empleo femenino (16-64 años)	% Población extranjera	Tasa de abandono escolar temprano
Cantabria	▼	▼	▼	▼	▼	▼

▲ Por encima de la media; ● En la media; ▼ Por debajo de la media

- El Programa ha definido una estrategia y objetivos particulares vinculados, en gran medida, al diagnóstico realizado, habiéndose concentrado las actuaciones del programa en los ejes 1 y 2. Dicha estrategia definía la complementariedad con otros fondos comunitarios, principalmente con los programas plurirregionales de FSE y con el FEDER.

- Los objetivos definidos en el programa son coherentes con las prioridades (categorías de gasto) del mismo. El PO del FSE de Cantabria incide en de manera importante en la mejora de la formación permanente, del autoempleo para mejorar la empleabilidad y de la inserción laboral femenina.
- Se confirma también la coherencia externa del programa, medida por su conformidad con las principales directrices en materia de empleo comunitarias y nacionales: la Estrategia de Lisboa y Gotemburgo, la Estrategia Europea para el Empleo, las Directrices Integradas para el Crecimiento y el Empleo (directrices 17, 19, 20, 21 y 23), el Programa Nacional de Reformas y el Marco Estratégico Nacional de Referencia.
- El gasto programado se concentra, en gran medida, en las actuaciones que han sido catalogadas como prioritarias para la resolución de las necesidades que ha de afrontar la CCAA de Cantabria en los ámbitos de actuación del Fondo Social Europeo, con lo que el programa resulta coherente desde el punto de vista financiero.

No obstante, es necesario detallar que un gran porcentaje de las actuaciones que el FSE cofinanciará en la región no se encuentran incluidas dentro del programa operativo regional, dado que estas se llevarán a cabo dentro de los programas operativos plurirregionales de “Adaptabilidad y Empleo” y de “Lucha Contra la Discriminación”.

Esta situación genera algunos riesgos de solapamiento dado que se han programado actuaciones dentro de una misma categoría de gasto, tanto en el programa operativo regional como en los programas plurirregionales. No obstante, la coexistencia de estos programas no tiene por que generar problemas, ya que las deficiencias podrían ocasionarse sólo si existe un “doble gasto ejecutado” con un mismo fin y un mismo beneficiario objetivo, lo que haría disminuir la eficiencia de las actuaciones por una posible falta de coordinación entre los distintos gestores.

- La atención de las prioridades horizontales se ha garantizado:
 - Desagregando por sexo los datos aportados; con acciones específicas dirigidas a reducir las desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo; con acciones de corte transversal que favorecen la igualdad de oportunidades; con representación femenina en los diferentes

momentos de la programación; y con la coherencia de las acciones planteadas con los objetivos prioritarios del Plan de Trabajo para la Igualdad 2006-2010 de la Comisión Europea.

- Con la inclusión de un módulo medioambiental en las acciones formativas; con la realización de acciones de sensibilización y difusión relacionadas con el mercado que promuevan sistemas sostenibles de gestión empresarial; y con la colaboración en la programación de la Red de Autoridades Ambientales.
- Del análisis del sistema de seguimiento, se ha podido constatar que existe un conjunto de indicadores estratégicos destinados a permitir la evaluabilidad del programa de manera sencilla durante su ejecución, un conjunto más amplio de indicadores operativos para el seguimiento del programa y la definición de un plan de evaluación para el programa operativo, que permita analizar los resultados obtenidos como consecuencia de su ejecución. Asimismo, se han establecido metas estratégicas (año 2010) y metas operativas (años 2010 y 2013), y cuando ha sido posible se han desagregado entre hombres y mujeres.
- Del mismo modo, el programa incluye el detalle de las instituciones y procedimientos que van a permitir la ejecución del programa, su gestión, seguimiento y control, la publicidad y difusión, el intercambio de información entre las autoridades competentes (programación, pago, certificación, gestión) y el sistema de verificación de los sistemas y procedimientos.
- Finalmente, y respecto al valor añadido comunitario, la evaluación ex-ante concluye que el programa tendrá una incidencia escasa en términos financieros, aunque contribuirá de manera importante a la cohesión económica y social, y a continuar extendiendo la metodología de trabajo vinculada a los Fondos Estructurales al resto de las actuaciones de la Administración como puede ser la programación estratégica de actuaciones, la definición de sistemas de seguimiento y evaluación o la creación de partenariados.

ANEXO: TABLA RESUMEN DEL PROGRAMA OPERATIVO DE CANTABRIA FSE 2007-2013

Eje 1	Tema prioritario	Indicadores de resultado	Objetivo 2013	Descripción indicativa de la tipología de operaciones *	Indicadores de realización física	Objetivo 2013
Objetivos específicos: 1. Creación de nuevas empresas. 2. Aumentar el nivel de formación de los trabajadores y empresarios 3. Empleo estable y de calidad. 4. Favorecer la capacidad de respuesta de las empresas ante las nuevas exigencias del mercado.	62	Nº de mujeres que han participado en acciones de formación continua que mantienen su empleo o han mejorado en el mismo (1)	350	-Acciones formativas	Nº de personas participantes, hombres	2300
					Nº de personas participantes, mujeres	1700
		Nº de hombres que han participado en acciones de formación continua que mantienen su empleo o han mejorado en el mismo (1)	750		Nº de empresas beneficiadas	2000
					Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	4000
	63	Nº de mujeres insertadas en el mercado laboral (2)	1500	- Ayudas a la contratación de trabajadores	Nº de personas participantes, hombres	1300
					Nº de personas participantes, mujeres	1700
		Nº de hombres insertados en el mercado laboral (2)	1300		Nº de empresas beneficiadas	700
					Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	0
	64	Nº de mujeres que han aumentado su competitividad y adaptación al mercado que han mejorado sus condiciones o puesto de trabajo (3)	150	- Servicios o Centros de información, orientación y asesoramiento	Nº de personas participantes hombres	1200

Eje 1	Tema prioritario	Indicadores de resultado	Objetivo 2013	Descripción indicativa de la tipología de operaciones *	Indicadores de realización física	Objetivo 2013
		Nº de hombres que han aumentado su competitividad y adaptación al mercado que han mejorado sus condiciones o(3)	350		Nº de personas participantes mujeres	850
					Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	1000
					Nº de personas participantes, hombres	300
	68	Empresas tuteladas que han sobrevivido	700	- Ayudas al autoempleo	Nº de personas participantes, mujeres	500
					Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	0

Eje 2	Tema prioritario	Indicadores de resultado	Objetivo 2013	Descripción indicativa de la tipología de operaciones	Indicadores de realización física	Objetivo 2013
Objetivos específicos: 1. Pleno empleo. 2. Medidas activas y de prevención del mercado laboral 3. Promover un enfoque del trabajo basado en el ciclo de vida. 4. Potenciar mercados de trabajo inclusivos de todos los colectivos	66	Nº de mujeres en situación de desempleo que han sido beneficiadas de medidas activas de inserción laboral que accedieron a un contrato de trabajo (5)	320	- Itinerarios integrados de inserción - Servicios o Centros de información, orientación y asesoramiento - programas de orientación y formación	Nº de personas participantes hombres	800
		Nº de hombres en situación de desempleo que han sido beneficiadas de medidas activas de inserción laboral que accedieron a un contrato de trabajo (5)	480		Nº de personas participantes mujeres	1200
					Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	1200
					* dentro de las actuaciones que se realicen dentro de este tema, las formativas llevarán aparejado módulo medioambiental.	

Eje 2	Tema prioritario	Indicadores de resultado	Objetivo 2013	Descripción indicativa de la tipología de operaciones	Indicadores de realización física	Objetivo 2013
	69	Nº de mujeres beneficiarias de servicios para el cuidado y atención de niños y personas dependientes que se han incorporado al mercado laboral (6)	750	- Asistencia a personas dependientes (ancianos, niños,...) -becas de guardería... - contratación a tiempo parcial o contratos relevo... - acciones de información y sensibilización.	Nº de personas participantes mujeres	3000
					Nº de personas participantes hombres	500
		Nº de hombres beneficiarios de servicios para el cuidado y atención de niños y personas dependientes que se han incorporado al mercado laboral (6)	750		Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	1000
	70	Nº. mujeres inmigrantes contratadas (7)	30	- Itinerarios integrados de inserción - Acciones formativas	Nº de personas participantes hombres	700
					Nº de personas participantes mujeres	300
		Nº. hombres inmigrantes contratados (7)	70		Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	300
	71	Mujeres con discapacidad contratadas (8)	100	-Itinerarios integrados de inserción - Tutoría y acompañamiento al empleo con apoyo/ protegido - ayudas a la contratación de trabajadores - Ayudas para la adecuación de puestos de trabajo o de formación -Acciones formativas	Nº de personas participantes hombres	800
						Nº de personas participantes mujeres
	Hombres con discapacidad contratados (8)	180		Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	400	

Eje 3	Tema prioritario	Indicadores de resultado	Objetivo 2013	Descripción indicativa de la tipología de operaciones	Indicadores de realización física	Objetivo 2013
Objetivos específicos: 1. Disminuir la tasa de abandono escolar y absentismo escolar. 2. Reforzar los vínculos entre el sistema educativo y la empresa privada 3. Promover reformas en los sistemas de educación y formación que fomenten la empleabilidad	72	Nº de mujeres desempleadas beneficiarias de formación en innovación y sociedad del conocimiento que han encontrado trabajo (9)	100	- actuaciones tendentes a fomentar la relación entre centros de formación y empresas - reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias adquiridas por la experiencia laboral y los procesos formativos,	Nº de personas participantes hombres	525
		Nº de hombres desempleados beneficiarios de formación en innovación y sociedad del conocimiento que han encontrado trabajo (9)	100	- asesoramiento y formación en relación al dispositivo de Reconocimiento, Evaluación y Acreditación de Competencias profesionales - acciones de difusión y divulgación, - desarrollo de herramientas informáticas y de un procedimiento de registro de las competencias profesionales - actuaciones dirigidas al desarrollo de nuevas modalidades de oferta formativa para la adquisición de competencias básicas y las correspondientes titulaciones.	Nº de personas participantes mujeres	525
					Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	300
	73	Nº de alumnas que han participado en acciones de refuerzo, orientación y apoyo que permanezcan en el sistema educativo y/o han superado la educación secundaria obligatoria (10)	750	- Acciones dirigidas a la prevención del abandono escolar	Nº de personas participantes hombres	1500

Eje 3	Tema prioritario	Indicadores de resultado	Objetivo 2013	Descripción indicativa de la tipología de operaciones	Indicadores de realización física	Objetivo 2013
		N° de alumnos que han participado en acciones de refuerzo , orientación y apoyo que permanezcan en el sistema educativo y/o han superado la educación secundaria obligatoria (10)	750		N° de personas participantes mujeres	1500

Eje 4	Tema prioritario	Indicadores de resultado	Objetivo 2013	Descripción indicativa de la tipología de operaciones	Indicadores de realización física	Objetivo 2013
Objetivos específicos: Colaboración transnacional e interregional	80			- Ayudas a la potenciación de redes o asociaciones	Nº de redes y/o asociaciones creadas de actuaciones de cooperación transnacional o interregional	1

Eje 5	Tema prioritario	Indicadores de resultado	Objetivo 2013	Descripción indicativa de la tipología de operaciones	Indicadores de realización física	Objetivo 2013
Objetivos específicos: labores de evaluación, seguimiento, control, información y publicidad	85			- Actividades de gestión, seguimiento o control		
	86			- Jornadas o seminarios - Estudios, investigaciones o evaluaciones	Actividades de información y publicidad	7

- (1)Fuente: vidas laborales de los beneficiarios. Mantenimiento del empleo o mejora a los 6 meses de finalizar la acción.
(2)Fuente: vidas laborales de los beneficiarios. Personas insertadas en el mercado laboral a los 6 meses de finalizada la acción.
(3) Fuente: vidas laborales de los beneficiarios. Situación de los beneficiarios a los 6 meses de realizada la acción.
(4) Fuente: vidas laborales de los beneficiarios. Nº de empresas que siguen abiertas a los 12 meses.
(5)
(6) Fuente: vidas laborales de los beneficiarios. Personas insertadas en el mercado laboral a los 6 meses de finalizada la acción
(7) Fuente: vidas laborales de los beneficiarios. Personas insertadas en el mercado laboral a los 6 meses de finalizada la acción
(8) Fuente: vidas laborales de los beneficiarios. Personas insertadas en el mercado laboral a los 6 meses de finalizada la acción
(9)
(10)
(11-21)Fuente: Bases de datos del Servicio Cantabro de Empleo. Se cuantifican al finalizar la acción.

* La tipología de operaciones es orientativa, no exhaustiva. Tiene un carácter meramente informativo y en caso de discrepancia prevalece el texto del Programa Operativo.