

ESPAÑA

PROGRAMA OPERATIVO

**FONDO SOCIAL
EUROPEO**

2007-2013

CATALUÑA





PROGRAMA OPERATIVO FSE CATALUNYA 2007 – 2013

CCI 2007ES052PO007



ÍNDICE

0. PRESENTACIÓN	1
1. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL	3
1.1. ASPECTOS SOCIOECONÓMICOS	3
1.1.1. Evolución de la población	3
1.1.2. Situación general de la economía	4
1.1.3. Estructura empresarial	5
1.2. SITUACIÓN GENERAL DEL MERCADO DE TRABAJO	6
1.2.1. Población Activa	6
1.2.2. Población Ocupada	7
1.2.3. Población Parada	9
1.2.4. El efecto de la inmigración en el mercado de trabajo	10
1.2.5. Seguridad y salud en el trabajo	10
1.2.6. Diálogo y conflictividad laboral	11
1.3. CUALIFICACIÓN PROFESIONAL DE LA POBLACIÓN Y EL EMPLEO	11
1.4. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES	13
1.5. ANÁLISIS DAFO	14
2. ESTRATEGIA ADOPTADA E IDENTIFICACIÓN DE PRIORIDADES	16
2.1. INTRODUCCIÓN	16
2.2. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	18
2.3. VINCULACIÓN DE LA ESTRATEGIA CON LOS OBJETIVOS DEL MENR, PNR Y OEC	24
2.4. INDICADORES ESTRATÉGICOS DEL PROGRAMA OPERATIVO	30
3. DESCRIPCIÓN DE LA INTERVENCIÓN	32
3.1. INTRODUCCIÓN	32
3.2. EJE 1. FOMENTO DEL ESPÍRITU EMPRESARIAL Y MEJORA DE LA ADAPTABILIDAD DE TRABAJADORES, EMPRESAS Y EMPRESARIOS	35
3.2.1. Prioridades	35
3.2.2. Objetivos	36
3.2.3. Líneas de actuación	36
3.2.4. Indicadores operativos	38
3.2.5. Prioridades Transversales del FSE	41
3.2.6. Complementariedad	43
3.2.7. Contribución indicativa del FSE por categoría de gasto y contribución a los Objetivos de Lisboa (Emarking)	45
3.3. EJE 2. FOMENTO DE LA EMPLEABILIDAD, LA INCLUSIÓN SOCIAL Y LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	46
3.3.1. Prioridades	46



3.3.2. Objetivos	47
3.3.3. Líneas de actuación	47
3.3.4. Indicadores operativos	52
3.3.5. Prioridades Transversales del FSE	54
3.3.6. Complementariedad	55
3.3.7. Contribución indicativa del FSE por categoría de gasto y contribución a los Objetivos de Lisboa (Emarking)	56
3.4. EJE 3. AUMENTO Y MEJORA DEL CAPITAL HUMANO	57
3.4.1. Prioridades	57
3.4.2. Objetivos	57
3.4.3. Líneas de actuación	58
3.4.4. Indicadores operativos	60
3.4.5. Prioridades Transversales del FSE	61
3.4.6. Complementariedad	63
3.4.7. Contribución indicativa del FSE por categoría de gasto y contribución a los Objetivos de Lisboa (Emarking)	63
3.5. EJE 4. PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL	64
3.5.1. Prioridades	64
3.5.2. Objetivos	64
3.5.3. Líneas de actuación	65
3.5.4. Prioridades Transversales del FSE	66
3.5.5. Complementariedad	66
3.5.6. Contribución indicativa del FSE por categoría de gasto y contribución a los Objetivos de Lisboa (Emarking)	67
3.6 EJE 5. ASISTENCIA TÉCNICA	67
3.6.1. Prioridades	67
3.6.2. Objetivos	68
3.6.3. Líneas de actuación	68
3.6.4. Contribución indicativa del FSE por categoría de gasto y contribución a los Objetivos de Lisboa (Emarking)	68
3.7 COMPLEMENTARIEDAD DEL PROGRAMA REGIONAL CON EL FEADER Y EL FEP	69
3.8 RESUMEN GLOBAL DESGLOSE INDICATIVO DE LA CONTRIBUCIÓN COMUNITARIA POR CATERGORÍAS EN EL PROGRAMA OPERATIVO DE CATALUNYA	75
4. DISPOSITIVOS DE APLICACIÓN	77
4.1. DESIGNACIÓN DE AUTORIDADES	77
4.1.1. Autoridad de Gestión	77
4.1.2. Autoridad de Certificación	81
4.1.3. Autoridad de Auditoría	83
4.2. DESCRIPCIÓN DE LOS SISTEMAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	85
4.2.1. Seguimiento	85



4.2.2. Sistema Informático de las Autoridades de Gestión y Certificación del FSE de España para el periodo 2007-2013	86
4.2.3. Comité de Seguimiento del PO	87
4.2.4. Informe Anual y Final	90
4.2.5. Examen Anual de los Programas	90
4.2.6. Revisión del Programa	90
4.2.7. Plan de Evaluación	91
4.3. ORGANISMO RECEPTOR DE LOS PAGOS DE LA COMISIÓN Y ORGANISMO QUE REALIZA LOS PAGOS A LOS BENEFICIARIOS	95
4.4. PROCEDIMIENTOS DE MOVILIZACIÓN Y CIRCULACIÓN DE FLUJOS FINANCIEROS	96
4.4.1. Compromisos Presupuestarios	96
4.4.2. Disposiciones Comunes en materia de pagos	97
4.4.3. Normas comunes para el cálculo de los pagos intermedios y los pagos del saldo final	97
4.4.4. Declaración de gastos	98
4.4.5. Acumulación de prefinanciaciones y de los pagos intermedios	99
4.4.6. Integridad de los pagos a los beneficiarios	99
4.4.7. Prefinanciaciones	99
4.4.8. Pagos Intermedios	100
4.4.9. Pago del Saldo	101
4.5. RESPETO DE LA NORMATIVA COMUNITARIA	101
4.6. INFORMACIÓN Y PUBLICIDAD DEL PROGRAMA OPERATIVO	103
4.7. INTERCAMBIO INFORMATIZADO DE DATOS CON LA COMISIÓN	105
5. PLAN FINANCIERO	106
5.1. CUADRO FINANCIERO DEL PROGRAMA OPERATIVO POR ANUALIDADES	106
5.2. CUADRO FINANCIERO DEL PROGRAMA OPERATIVO POR EJES PRIORITARIOS Y TOTAL DEL PERIODO 2007-2013	107
6. EVALUACIÓN EX ANTE	108
ANEXO: TABLA RESUMEN DEL PROGRAMA OPERATIVO	112



0. PRESENTACIÓN

Pertenecer a Europa ha sido, y es, extraordinariamente beneficioso para Cataluña, como así lo demuestra la transformación económica y social que ha conseguido consolidar a lo largo de los últimos 20 años. Sin entrar en detalles, cabe destacar que se ha alcanzado la media europea en relación al nivel de renta, y que las tasas de ocupación, tanto del conjunto de la población como de las mujeres, ya han superado los objetivos que la cumbre Europea de Lisboa fijó para el año 2010. Desde una sólida tradición industrial, una de las más importantes de Europa, hemos conseguido también desarrollar una economía de servicios cada vez más diversificada, y paralelamente se han alcanzado mejoras sociales sustanciales, reduciendo los niveles de paro a la vez que aumentaban las tasas de ocupación, y cada vez más mujeres participan activamente en el mercado de trabajo.

Por estos motivos, por este éxito, el nuevo Programa Operativo del Fondo Social Europeo, correspondiente al período 2007-2013, debe ser muy distinto de los anteriores, tanto por lo que se refiere a las prioridades como por lo que se refiere a su organización, desarrollo e implementación. En este sentido, la significativa reducción de los recursos disponibles para este nuevo período nos obliga también a repensar (a reinventar) la estrategia. Es el momento de emprender proyectos potentes, sociales, e innovadores, y éstas creemos que deben ser las tres características principales del Fondo Social Europeo en Cataluña durante los próximos años. Especialmente, es fundamental impulsar proyectos singulares, de gran envergadura, que permitan generar notables efectos multiplicadores a su alrededor, y que permitan igualmente arrastrar a toda la estructura económica y social a un mayor compromiso con los objetivos comunes de mejora, tanto en términos de crecimiento económico como en términos de cohesión social.

Para Cataluña, **el concepto clave desde el punto de vista social para estos próximos años es la calidad del empleo**. Con los actuales ritmos de creación de empleo, debemos concentrarnos especialmente en la mejora de su calidad, entendiendo que debemos impulsar mejoras importantes de la estabilidad, el nivel de cualificación, la seguridad, y la igualdad. Y a la vez, debemos afrontar el reto de la formación, un ámbito en el cual aún queda mucho camino por recorrer, tanto en la formación reglada como en el aprendizaje a lo largo de toda la vida profesional.

De acuerdo con estos criterios, en concreto, el Programa Operativo ha sido elaborado con prioridades claras para cada uno de sus Ejes. En el **Eje 1** se han establecido dos prioridades principales: por un lado, el apoyo a los trabajadores de los sectores y empresas en proceso de reestructuración a causa del avance la globalización económica; y por otro lado, el impulso del espíritu empresarial y la capacidad de aprendizaje permanente como la vía para mejorar las capacidades y la flexibilidad del tejido productivo. En este sentido, este Eje, dotado aproximadamente con el 25% de los recursos totales del Programa Operativo, deberá promover también esta flexibilidad mediante la investigación y desarrollo de nuevas formas de organización del tiempo de trabajo.



El **Eje 2**, que concentra la mayor dotación de recursos (prácticamente la mitad del presupuesto), constituye el centro principal del programa operativo, ya que trata los aspectos relacionados con la calidad del empleo. En este sentido, se han establecido dos prioridades: el fomento de la igualdad de oportunidades, y la integración laboral y social de las personas y colectivos con mayores dificultades; en concreto, además, se prestará una especial atención a la mejora de la situación de las personas inmigrantes, ya que el fenómeno de la inmigración tiene una notable relevancia en Cataluña tanto en términos cuantitativos como cualitativos.

En el **Eje 3** se han establecido 2 prioridades básicas: la lucha contra el fracaso escolar, y la generalización de la formación para el trabajo a lo largo de toda la vida profesional. Este Eje, dotado con más del 15% de los recursos totales, deberá promover avances en estos dos ámbitos, que de hecho son los que presentan una situación más desfavorable.

Finalmente, el **Eje 4**, dotado con el 7% del presupuesto, refleja la voluntad de Cataluña de desarrollar un reducido número de redes de comunicación y intercambio, caracterizadas por una colaboración de largo alcance, muy estrecha, y orientada a la colaboración en proyectos concretos. En este caso, Cataluña se plantea liderar el impulso y desarrollo de verdaderas estructuras de colaboración, manteniendo el apoyo a su actividad a lo largo de todo el período 2007-2013 para que posteriormente éstas puedan continuar su funcionamiento de manera independiente.

Por lo que se refiere a la organización y ejecución de los recursos del presente Programa Operativo, Cataluña también plantea cambios sustanciales respecto a períodos anteriores. En buena medida, las convocatorias de subvenciones dejarán paso progresivamente a un número más reducido de proyectos excelentes, públicos o privados; y por otro lado, se articulará una mayor y mejor colaboración con la Administración Local, para que ésta gestione y desarrolle los proyectos más adecuados para cada territorio.

Por último, debemos destacar que el presente Programa Operativo ha contado, a lo largo de todo su proceso de elaboración, con la participación y el compromiso de los agentes económicos, sociales y territoriales. Este documento, por tanto, es el reflejo de una estrategia integrada, común, y es producto del consenso. En consecuencia, su implementación contará también con el apoyo de todas las partes implicadas, lo cual esperamos que será una garantía de éxito para alcanzar los objetivos que Cataluña se ha planteado.



1. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

1.1. ASPECTOS SOCIOECONÓMICOS

1.1.1. Evolución de la población

La población en Catalunya asciende, según datos del Padrón Municipal de Habitantes de enero de 2006, a 7.083.618 habitantes, habiendo experimentado desde el año 2000 un incremento superior al registrado a nivel nacional (13,1% en Catalunya frente a 9,6% en España).

La población masculina ha experimentado mayor crecimiento que la femenina, con una tasa de crecimiento de 15% frente a 11% para las mujeres; es importante destacar que el diferencial de ambas tasas de crecimiento se explica por el importante incremento de la población inmigrante masculina.

1.1.1.1 Estructura demográfica

Catalunya presenta un índice de envejecimiento¹ de 16,6% situándose por encima del observado a nivel nacional de 14,9%, habiéndose reducido ligeramente desde el año 2000 (17,3%). El envejecimiento afecta especialmente a las mujeres, el índice de envejecimiento se sitúa en 19%, mientras que para los hombres en 14%.

Del mismo modo, se constata que el índice de reemplazo generacional² es de 101% inferior al existente a nivel nacional 111%, resultando especialmente significativo en el caso de las mujeres entre las que apenas alcanza el 84% frente al 126% de los hombres.

Finalmente, el índice de dependencia³ se sitúa en el 52,0%, baremo superior al observado a nivel nacional (49,0%), Esta circunstancia tiene una especial relevancia sobre el mercado de trabajo, debido a que la carga a la que debe hacer frente la población potencialmente activa de la región es superior a la presente a nivel nacional. En el caso de las mujeres el índice de dependencia se eleva al 50,3% (frente al 46% a nivel nacional), explicado principalmente por la mayor esperanza de vida de las mujeres genera que exista una mayor proporción de mujeres mayores de 65 años.

¹ El índice de envejecimiento hace referencia al porcentaje de población mayor a 65 años en relación a la población total

² En índice de reemplazo generacional se refiere al porcentaje de población menor de 16 años en relación a la población mayor de 65 años.

³ El índice de dependencia se calcula como el porcentaje de población menor de 16 años y mayor de 65 años en relación a la población entre 16 y 65 años.



1.1.1.2 Inmigración

Durante los últimos años, la población inmigrante ha experimentado un importante crecimiento en España, en el periodo 2001-2006, la población inmigrante creció 183%. El crecimiento de la población inmigrante es superior para Catalunya (237%). Esta circunstancia supone que, según los datos del Padrón Municipal de habitantes del año 2006, la población inmigrante represente un 12,2% de la población residente, porcentaje muy superior al existente a nivel nacional (8,7%). A éstos debe añadirse además la existencia de un número indeterminado de personas registradas.

INMIGRANTES POR SEXO. CATALUNYA Y ESPAÑA. 2001-2006

Año	Catalunya			España		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
2006	866.814	478.357	388.457	3.884.573	2.076.459	1.808.114
2005	798.904	442.480	356.424	3.730.610	1.992.034	1.738.576
2004	642.846	353.395	289.451	3.034.326	1.605.723	1.428.603
2003	543.008	301.768	241.240	2.664.168	1.414.750	1.249.418
2002	382.067	211.902	170.165	1.977.946	1.048.178	929.767
2001	257.354	140.298	117.055	1.370.657	716.837	653.820

Fuente: Padrón municipal de habitantes, 2001-2006. INE

1.1.2. Situación general de la economía

1.1.2.1 Evolución del Producto Interior Bruto

La Economía de Catalunya, ha experimentado durante el periodo 2000-2004 una ligera disminución del Producto Interior Bruto (PIB); su evolución ha sido similar a la registrada en España, situándose en una tasa de crecimiento anual en torno al 3%.

EVOLUCIÓN DE LA TASA DE CRECIMIENTO DEL PIB. 2000-2005

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Catalunya	3,5%	3,5%	2,3%	2,8%	3,1%	3,3%
España	4,4%	3,5%	2,7%	3,0%	3,1%	3,4%
UE 15	3,9%	1,9%	1,1%	1,1%	2,3%	1,5%
UE 25	3,9%	2,0%	1,2%	1,3%	2,4%	1,7%

Fuente: INE (Catalunya y España) y Eurostat (UE15 y UE25)

Comparando el crecimiento del PIB Catalan con el resto de la UE, se observa que el crecimiento más o menos continuado de la región, ha permitido que el PIB per capita de Catalunya sea, en términos macroeconómicos similar al de las regiones más avanzadas de la Unión Europea.



El Valor Añadido Bruto de Catalunya, durante el periodo 2000- 2005, ha registrado un incremento de +41,6%. El sector servicios y la construcción han liderado el crecimiento del VAB. El peso específico del sector agrario de la región continúa siendo inferior a la media nacional. Destaca el sector de la ganadería, junto con la importancia del sector del aceite de oliva, entre otros.

El sector industrial, tiene un peso superior en el caso de Catalunya que en España, siendo la industria química, la alimentación, bebidas y tabaco, la metalurgia y la industria del papel, las principales actividades industriales de la región.

1.1.2.2 Productividad

El nivel de productividad de Catalunya, aunque es superior a la media nacional, continúa siendo inferior que la media de la Unión Europea. El importante peso que en la actividad económica tienen los sectores maduros y tradicionales en mano de obra propicia que la productividad sea inferior a la media de la Unión Europea.

Sin embargo, durante el periodo 2001-2004 la productividad en Catalunya ha mejorado, y a diferencia del total del Estado, ha mostrado una constante tendencia al alza, pasando de 45.481,9 euros por persona ocupada en 2000 a 50.738,2 euros por persona ocupada en 2004.

1.1.3. Estructura Empresarial

1.1.3.1 Evolución de la actividad empresarial

Las favorables condiciones del contexto macroeconómico han permitido que durante el periodo 2000-2006, se hayan desarrollado nuevas actividades económicas en la región. En concreto, según el Directorio Central de Empresas, el número de empresas de la región se ha incrementado en el periodo considerado en un 17%. Este incremento ha resultado especialmente significativo en el caso de las grandes empresas, así aquellas que cuentan con más de 200 trabajadores, han crecido un 37,7%. Aquéllas que cuentan hasta 50 personas en plantilla, se han incrementado en un 6,4%, mientras que las empresas sin asalariados han crecido un 12,2%.

1.1.3.2 Tamaño empresarial

Pese al incremento del número de empresas de tamaño grande, la estructura empresarial de Catalunya se caracteriza por un predominio de las microempresas. Las empresas de tamaño inferior a los cinco trabajadores representaban el 88% del tejido empresarial de la región, mientras que las de tamaño inferior a 10 representan el 93%, estos datos resultan semejantes a los existentes a nivel nacional, donde estas empresas representan el 89% y el 94,0% del tejido empresarial, respectivamente.



En cuanto a la segregación vertical cabe destacar que, del conjunto de la población ocupada empleadora, solamente el 29% son mujeres. La dirección y gerencia de empresas también tiene titularidad masculina, en el caso de gerencia de empresas sin personas asalariadas las mujeres alcanzan el 30%.

Esta pequeña dimensión relativa de la mayoría de las empresas de Catalunya, proporciona una importante flexibilidad al tejido productivo para adaptarse a los cambios del contexto socioeconómico, aunque también puede suponer que estas empresas presenten mayores dificultades para su modernización.

1.1.3.3 Distribución de las empresas por sectores de actividad

En Catalunya, la distribución de empresas por sectores de actividad, es muy similar a la de España, concentrando la mayor actividad empresarial en el sector servicios, y la menor en el sector de la industria.

El 53,1% de las empresas en Catalunya pertenecen al sector servicios, proporción similar a la registrada en el resto de España de 51,93%. El Comercio contiene el 24,08% de las empresas, y la construcción el 14,2%, finalmente el 8,3% de las empresas operan en el sector industrial.

1.2. SITUACIÓN GENERAL DEL MERCADO DE TRABAJO

1.2.1. Población Activa

Según los datos de la Encuesta de Población Activa, durante el periodo 2001-2006, la población activa de Catalunya ha aumentado en un 18,35%, incremento similar, aunque inferior al experimentado a nivel nacional (19,58%). Resulta especialmente significativo, el importante incremento que se ha dado en la población activa femenina (23,46%). La tasa de crecimiento de la población activa femenina está nueve puntos por encima del crecimiento experimentado por la población activa masculina de Catalunya (14,77%).

EVOLUCIÓN DE LA TASA DE ACTIVIDAD POR SEXO. CATALUNYA Y ESPAÑA. 2001-2006

Área	Sexo	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Catalunya	Total	59,91%	58,6%	60,28%	60,83%	61,27%	62,17%
	Hombres	69,98%	70,52%	71,79%	71,31%	71,8%	72,15%
	Mujeres	46,46%	47,28%	49,32%	50,82%	51,15%	52,53%
España	Total	53,0%	54,3%	55,5%	56,4%	57,4%	58,32%
	Hombres	66,2%	67,0%	67,7%	68,1%	68,8%	69,12%
	Mujeres	40,4%	42,2%	43,8%	45,2%	46,4%	47,95%

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE, 2001-2006 (medias anuales)

La tasa de actividad en Catalunya, se ha situado siempre por encima de la media nacional, tanto en total, como de manera muy específica en el caso de la tasa de actividad femenina.



Esta circunstancia pone de manifiesto que el mercado de trabajo de Catalunya resulta muy atractivo para la población, donde la población activa representa el 62,7% de la población mayor de 16 años, siendo especialmente interesante la tasa de actividad femenina de 52,5% notablemente superior al 47,9% registrado a nivel estatal. Por otro lado, debe destacarse, que si bien la tasa de actividad femenina en Catalunya es superior a la Española, continúa siendo inferior a la tasa de actividad masculina, tanto en Catalunya como en España.

Finalmente, en lo que respecta a la tasa de actividad por intervalos de edad, resulta reseñable en el caso de Catalunya, la reducción experimentada de la tasa de actividad en el colectivo de la población menores de 19 años (aunque por encima de la media española), en gran medida causado por la dificultad de acceso al mercado de trabajo en los menores de 20 años. En los demás intervalos de edad, la evolución ha sido positiva en todos los casos, con porcentajes siempre superiores a la media española.

1.2.2. Población Ocupada

La población ocupada de Catalunya, según los datos de la Encuesta de Población Activa, ha aumentado durante el periodo 2001-2006 en un 20,98%, incremento algo inferior al registrado por el total de España (22,30%).

EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA. (MILES DE PERSONAS). 2001-2006

Área	Sexo	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Δ 2006-2001
Catalunya	Total	2.825,85	2.857,86	3.003,93	3.106,49	3.291,11	3.418,73	20,98%
	Hombres	1.700,57	1.720,77	1.785,55	1.817,97	1.912,45	1.977,25	16,27%
	Mujeres	1.125,28	1.137,09	1.218,39	1.288,52	1.378,66	1.441,48	28,10%
España	Total	16.146,28	16.630,33	17.295,95	17.970,85	18.973,25	19.747,65	22,30%
	Hombres	10.150,53	10.365,00	10.652,90	10.934,33	11.388,80	11.742,58	15,68%
	Mujeres	5.995,73	6.265,30	6.643,08	7.036,55	7.584,45	8.005,08	33,51%

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE, 2001-2006 (medias anuales)

Al igual que en la evolución de la población activa, destaca el importante aumento registrado por la población ocupada femenina de Catalunya, aunque ha resultado inferior al experimentado a nivel nacional. El incremento en la población ocupada responde a la capacidad de generación de empleo del tejido productivo de Catalunya que ha propiciado que el mercado de trabajo resulte atractivo para la población. El dinamismo económico de la región, que se plasma en el incremento del PIB, unido a la importancia relativa de las actividades intensivas en trabajo, ha contribuido de manera notable a la generación de empleo.



Finalmente, se observa una mayor especialización de la población catalana en el sector industrial, en comparación con la media española. Sin embargo, es el sector servicios, el que mayor número de ocupados presenta a nivel tanto regional como estatal, teniendo especial incidencia en la ocupación femenina. La segregación horizontal produce una concentración de recursos humanos en determinados sectores y ramas de actividad, dificultando su acceso a otros. Así, en las estadísticas oficiales españolas existen más de 35 ramas de actividad económica y dos tercios de las mujeres empleadas están concentradas en 5 de esas ramas, que son: comercio, agricultura, servicios personales y domésticos, educación y sanidad. Este tipo de segregación lleva aparejada además una valoración inferior de las actividades feminizadas, lo que influye directamente en las condiciones laborales. En algunos casos, las mujeres se concentran en profesiones sobresaturadas, por lo que se enfrentan a bolsas de desempleo de larga duración o abandono de la actividad. En cuanto a la distribución sectorial, el 82% de las mujeres con empleo trabaja en el sector servicios.

Así, la tendencia en estos años en Catalunya, ha sido paralela a la observada en España, disminuyendo los ocupados en los sectores primario y secundario, y aumentando de forma generalizada en el terciario. Sin embargo, destaca que el sector industria, que continua teniendo un mayor peso específico en Catalunya, respecto a el resto de España.

La evolución en los próximos años se prevé diferente según el sector esté más afectado por las deslocalizaciones y la competencia internacional, como es el caso en Catalunya de los sectores de automoción, electrónica de consumo, y textil confección.

Según los datos disponibles en el año 2005, los contratos indefinidos representan el 5,8% de los contratos realizados en la región. No obstante, en los últimos años se ha observado un ligero incremento de la contratación indefinida que representaba en el año 2001 el 4,7% de los contratos. Comparando con los resultados obtenidos a nivel nacional, se observa que el grado de estabilidad de la contratación en Catalunya es ligeramente superior a la registrada a nivel nacional. En concreto, tan solo el 5,1% de los contratos realizados a nivel nacional han tenido carácter indefinido. Por su parte, según datos del INEM en 2005, los contratos de jornada completa, son porcentualmente inferiores en Catalunya (74,89%), respecto a España (79,76%), siendo muy inferiores en el caso de contratos realizados a mujeres.

En lo que se refiere al análisis de la contratación en función del sexo, se observa que las mujeres (4,4%) han sido contratadas con carácter indefinido en un porcentaje inferior a los hombres (7,1%).

La jornada a tiempo parcial, constituye una modalidad de contratación extendida entre las empresas de Catalunya (24,4%), en relación con España (19,8%). Esta modalidad de contratación tiene una mayor incidencia en las mujeres, entre las que ésta modalidad de jornada representa el 33,9% de los contratos realizados frente a la de los hombres de 15,5%. La contratación a tiempo parcial de las mujeres responde principalmente al tipo de actividad de la ocupación femenina y a las exigencias propias del contrato laboral. De hecho la mayoría de las mujeres en Catalunya (9 de cada 10 contratos) se ocupan en el sector servicios, sector en el que está más extendida la contratación a jornada parcial, de hecho un cuarto de la población femenina contratada en este sector corresponde a trabajadoras de jornada parcial.



1.2.3. Población Parada

El importante dinamismo mostrado por el tejido productivo regional para la generación de empleo ha favorecido que durante el periodo 2001-2006 se haya producido una paulatina reducción de la tasa de paro que se ha situado en el 6,60% (partiendo de 8,63 para el año 2001).

EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE PARO POR SEXO Y EDAD. 2001-2006

Sexo	Edad	2001	2003	2005	2006
Hombres	Menores de 19 años	22,94%	35,1	21,85	22,48%
	Entre 20 y 24 años	12,23%	18,44	13,99	10,69%
	Entre 25 y 54 años	5,23%	6,07	4,67	4,57%
	Más de 55 años	5,27%	5,27	4,08	3,12%
	Total	6,49%	7,95	5,85	5,28%
Mujeres	Menores de 19 años	36,01%	44,21	30,76	28,73%
	Entre 20 y 24 años	15,49%	16,39	12,39	12,70%
	Entre 25 y 54 años	10,27%	12,05	7,67	7,55%
	Más de 55 años	8,41%	8,25	5,5	5,40%
	Total	11,68%	12,96	8,44	8,36%

Fuente: Encuesta de Población Activa. Medias anuales 2001-2006. INE.

En cualquier caso, se observan importantes diferencias en función del sexo, mientras la tasa de paro masculina se sitúa en el 5,28%, la tasa de paro femenina asciende al 8,36%. Las mujeres menores de 20 años las que presentan una mayor tasa de paro (28,73%) aunque presenta una tendencia decreciente. Esta circunstancia se produce igualmente en el caso de los hombres, si bien en este caso la tasa de paro es menor (22,48%). Una de las características más notorias del desempleo femenino es que más de la mitad de mujeres desempleadas lo son desde hace más de un año, situación que empeora a medida que aumenta la edad de las desempleadas produciéndose la situación más grave en el tramo de 40 a 50 años.

La dificultad de las personas jóvenes para encontrar un empleo hace que el mercado de trabajo sea menos atractivo para éstos, lo que se plasmaba en sus menores tasas de actividad. Del mismo modo, durante el periodo 2001-2006, se ha observado una reducción del paro. En concreto, el paro registrado en Catalunya ha descendido 2,03 puntos porcentuales. En este sentido, resulta especialmente significativo que mientras el desempleo masculino prácticamente se ha mantenido, el paro femenino registrado se ha reducido notablemente.



1.2.4. El efecto de la inmigración en el mercado de trabajo

Como se ha señalado con anterioridad la población inmigrante ha experimentado durante los últimos años un importante impulso en Catalunya. Según datos del Padrón Municipal de habitantes del año 2006, la población inmigrante representa 12,2% de la población residente en la región, a ésto debe además sumarse el número indeterminado de personas no registradas. El incremento de la población inmigrante tiene un efecto sobre el mercado de trabajo de Catalunya.

La población activa extranjera ha incrementado en 22,8% en 2006, donde el incremento en la población activa masculina de 26,3% es notablemente superior al de la población activa femenina de 17,5%. Por su parte, la población ocupada ha incrementado en 24,5%, siendo mayor el crecimiento en la población masculina ocupada con 28 % que el de las mujeres de 19%. El atractivo del mercado de trabajo, así como las características del tejido productivo con la existencia de un importante número de actividades económicas intensivas en mano de obra (industria, hostelería, etc.) favorece la atracción de estas personas. De hecho, la afiliación a la seguridad social de extranjeros registra una tendencia al alza, representando cada vez un porcentaje mayor respecto al total de afiliados en el territorio.

En relación a la tasa de paro, la media de la tasa de parados extranjero es más del doble que la media de los españoles, en el caso de Catalunya. Las diferencias se acentúan además por sexos, ya que la tasa de paro de la población extranjera femenina es de casi un 16% en Catalunya, superior a la de España (14%).

1.2.5. Salud y Seguridad en el Trabajo

Durante los últimos años se ha producido en Catalunya una importante disminución de los accidentes laborales. Según los datos disponibles en el Anuario de Estadísticas Laborales y Sociales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, entre el año 2000 y 2005 los accidentes laborales se han reducido en un 27,5%.

En este sentido, en lo relativo a los accidentes laborales, la reducción ha resultado especialmente significativa en el caso de los accidentes mortales, habiéndose reducido en un 31,9% durante el periodo 2000-2005.

El reto para Catalunya es continuar con disminuir la siniestralidad laboral, en especial la que tiene consecuencias más negativas, es decir el número de accidentes graves y mortales. A pesar de la reducción significativo de los indicadores, la siniestralidad continúa afectando a sectores y colectivos específicos ya que dos tercios de los accidentes se concentran en seis sectores económicos (la construcción, metalurgia, comercio, empresas de trabajo temporal, hostelería y la industria alimentaria). Además entre los colectivos que continúan afectados por tasas de siniestralidad superiores a la media se encuentran: la población de 16 a 29 años, inmigrantes, trabajadores o aquellos que cuentan con más antigüedad en la empresa entre otros.

Por tanto, el desafío consiste en conseguir la disminución de los accidentes laborales a través de un paquete de medidas que fomenten una mayor cultura preventiva y el asesoramiento, el control y la defensa de los derechos de los trabajadores, especialmente de aquellos con mayor riesgo de siniestralidad laboral.



1.2.6. Diálogo Social y Conflictividad Laboral

La conflictividad laboral de Catalunya durante 2003-2004 puede catalogarse como moderada, sin embargo en 2005, el número de jornadas no trabajadas y de trabajadores participantes incrementó de manera importante.

EVOLUCIÓN DE LOS PARTICIPANTES Y LAS JORNADAS NO TRABAJADAS POR HUELGAS. 2000-2005

Área geográfica	Indicadores	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Catalunya	Trabajadores participantes ⁽¹⁾	369,9	236,3	129,3	40,5	46,8	115,7
	Trabajadores participantes huelgas/Personas ocupadas	13,1%	8,3%	4,3%	1,3%	1,4%	3,5%
	Jornadas no trabajadas ⁽²⁾	504,0	319,2	139,4	21,7	91,5	310,7
	Jornadas no trabajadas/trabajador participante	1,4	1,3	1,1	0,5	1,9	2,68

Fuente: Anuario Estadístico. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2005

⁽¹⁾ miles de personas

⁽²⁾ miles de jornadas

1.3. CUALIFICACIÓN PROFESIONAL DE LA POBLACIÓN Y EMPLEO

El nivel formativo de la población de Catalunya es de manera general elevado. Según los datos de la Encuesta de Población Activa 2006, la población mayor de 16 años cuenta con estudios secundarios o superiores asciende al 67,2%, situándose este porcentaje en el 70% en el caso de los hombres y en un 64,5% en el caso de las mujeres.

La presencia de los hombres resulta superior a la de las mujeres en la educación secundaria de primera y segunda etapa (46% frente a un 41% en el caso de las mujeres). Por su parte, las mujeres tienen una mayor presencia en la educación primaria (33% frente a un 29% en el caso de los hombres). Asimismo, se observa que las mujeres tienen una mayor presencia entre las personas analfabetas, siendo similar tanto en Catalunya como en España. Sin embargo, esta circunstancia se debe principalmente a la existencia de un importante porcentaje de mujeres mayores de 65 años que carece de formación.

La existencia de estas diferencias tiene una importante trascendencia en el mercado de trabajo, dado que el nivel formativo condiciona tanto las posibilidades de acceso al mercado laboral como las actividades a desarrollar.

El nivel de cualificación de la población ejerce una importante incidencia sobre el mercado de trabajo tanto en términos de capacidad de inserción laboral como en términos de estabilidad y condiciones de trabajo. De manera general, menores niveles de cualificación están vinculados a mayores dificultades para acceder al empleo, así como un mayor grado de inestabilidad laboral.



Según los últimos datos disponibles, correspondientes a la Encuesta de Población Activa 2006, los grupos que disponen de un menor nivel de formación son aquellos que presentan una mayor tasa de paro (Analfabetos-16,7%-, educación primaria-8,4%- y con estudios de secundaria primera etapa-8,5%-), sin embargo el porcentaje en Catalunya es inferior al de la media nacional.

Esta situación se observa de manera más notable en el caso de las mujeres donde las elevadas tasas de desempleo se observan incluso en aquellas que cuentan niveles de formación secundaria de segunda etapa, con una tasa de paro de 8,7%, frente al 4,8% de paro masculino con el mismo nivel de formación.

La proporción de mujeres con estudios universitarios es bastante similar a la de los hombres, de hecho, el 22,8% de las mujeres y el 23,1% de los hombres cuentan con educación superior. Estos porcentajes son similares a los registrados a nivel Estatal de 22,5% y 21,9%, respectivamente. Sin embargo debe destacarse que los resultados en el mercado laboral son diferentes, la proporción de mujeres con estudios universitarios que se encuentran desempleadas es considerablemente superior a la proporción de los hombres; de hecho, la tasa de paro de las mujeres con estudios superiores es de 19,7% frente a 7,5% en el caso de los hombres.

El porcentaje de personas de 18 a 24 años que han abandonado prematuramente el sistema educativo es de 34,1%, superior al del promedio español de 30,8%. El abandono escolar masculino es más alto que el femenino, 40,1% y 24,6%, respectivamente. El reto para Catalunya es reducir el abandono escolar prematuro, debido a que el nivel de formación condiciona tanto las posibilidades de acceso al mercado laboral como las actividades a desarrollar. Las razones que explican el abandono escolar prematuro son, entre otras, el bajo rendimiento académico de determinados grupos en la educación secundaria obligatoria, las diferencias según el nivel de estudios y profesión de los padres (a pesar del avance en las políticas de equidad e igualdad de oportunidades), y las expectativas depositadas en la posible rentabilidad o beneficio personal y su coste de oportunidad respecto a la temprana inserción en el mercado laboral. Del mismo modo, un factor no menos importante del abandono escolar en Catalunya, es la inversión en educación necesaria para mejorar la calidad del sistema educativo, dada la necesidad de "modernizar" el catálogo de titulaciones de Formación Profesional y aumentar la conexión entre los estudios de especialización profesional al bachillerato.

Finalmente, es necesario destacar que las opciones educativas y profesionales de las mujeres permanecen hoy en día fuertemente segmentadas, por lo que resulta necesario poner en marcha acciones específicas orientadas a prevenir la segregación desde el sistema educativo ya que es probable que esta situación de segregación se produzca en generaciones venideras. Se constata ya que la formación en nuevas tecnologías de la comunicación y la información sufre un desequilibrio a favor de los hombres, por lo que el apoyo a la incorporación de las mujeres en estos ámbitos es imprescindible para asegurar su plena participación en la sociedad de la información.



1.4. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Existe una serie de aspectos diferenciales entre mujeres y hombres en su posición en el mercado de trabajo en Catalunya. En este sentido, aunque los últimos años se han producido una serie de avances en la situación de las mujeres en el mercado laboral, entre ellos incremento de la tasa de actividad, ocupación, reducción de las tasas de paro, todavía existen una serie de aspectos que hacen que la posición de las mujeres en el mercado de trabajo resulte desfavorable. Los principales aspectos de desigualdad identificados son:

- Las mujeres registran una tasa de paro mayor que los hombres, siendo especialmente alta la tasa de paro de las mujeres menores de 20 años (28,73%).
- Las mujeres son más susceptibles al paro de larga duración, de hecho la proporción de mujeres que están en una situación de desempleo de más de dos años, es superior a la de los hombres en la misma situación de desempleo.
- El nivel de formación de las mujeres es inferior al de los hombres. La proporción de mujeres analfabetas es superior a la de los hombres, mientras que la proporción con estudios superiores es inferior. Estos resultados tiene un notable impacto en los niveles de desempleo.
- La contratación a tiempo parcial tiene mayor incidencia en las mujeres, entre las que ésta modalidad representa el 33,9% de los contratos realizados frente a la de los hombres de 15,5%.

Las encuestas muestran que la principal causa del alto porcentaje que registran las contrataciones a tiempo parcial realizadas a mujeres es por el tipo de actividad o porque así lo exigía el contrato; solamente la tercera causa es la necesidad de atender las responsabilidades familiares, aunque bien es cierto que es en este motivo donde se produce la mayor diferencia respecto a los hombres.

Además de estos aspectos, debe también examinarse otros, en los que las mujeres se encuentran en situaciones desventajosas respecto a los hombres, tales como: diferencial salarial, conciliación de la vida familiar y laboral, segregación horizontal y vertical en el mercado de trabajo.

En primer lugar en lo que se refiere a la retribución salarial, se observan diferencias salariales importantes entre mujeres y hombres tanto a nivel sectorial como en las distintas categorías profesionales. Según información proporcionada por la Encuesta de Estructura Salarial 2004, el salario bruto anual para las mujeres en Catalunya se situó en 15.347,01€, mientras que para los hombres fue de 22.986,95€.

Del mismo modo, el diferencial salarial entre mujeres y hombres se constata cuando se hace la comparación por jornada laboral sector económico, y categorías profesionales. En segundo lugar, en cuanto a la conciliación de la vida profesional y personal, según los datos de la Encuesta de Población Activa 2006, la cantidad de mujeres ocupadas que conviven en hogares con hijos es inferior a la de los hombres en la misma situación.



Finalmente, en lo que se refiere a la segregación vertical y horizontal, se observa que la ocupación femenina se concentra principalmente en los servicios. La proporción de mujeres empleada en el sector servicios es superior a la de los hombres, mientras que un mayor número de hombres trabajan en la industria. Del mismo modo, se observa que las mujeres tienen dificultades de acceder a cargos de mayor responsabilidad, y que la presencia de los hombres en puestos directivos es superior a la de las mujeres.

Con ello, las políticas activas de mercado de trabajo deben estar orientadas a mejorar la situación de las mujeres en el mercado laboral, y en consecuencia deben orientarse a:

- Favorecer el acceso de las mujeres al mercado laboral.
- Reducir el desempleo femenino, especialmente en lo que se refiere al desempleo de larga duración.
- Impulsar el acceso al empleo de aquellas mujeres que han permanecido alejadas del mercado de trabajo (más de tres años en situación de desempleo).
- Promover la iniciativa empresarial femenina.
- Reducir la incidencia del desempleo sobre las mujeres jóvenes.
- Fomentar la igualdad salarial.
- Impulsar el desarrollo de planes de igualdad en las empresas.
- Favorecer la adopción de planes de conciliación de la vida profesional y personal en las empresas de la región.
- Sensibilizar a la sociedad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Fomentar la corresponsabilidad social de las instituciones públicas y privadas en materia de conciliación.
- Experimentar nuevas fórmulas de organización del trabajo que promuevan la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en lo referente al trabajo doméstico y a la atención a la familia.

1.5. ANÁLISIS DAFO

A continuación, se presentan las principales debilidades y fortalezas identificadas en el análisis de situación del mercado de trabajo de Catalunya, así como las principales amenazas y oportunidades que el entorno puede representar para su evolución durante el periodo 2007-2013.



DEBILIDADES	FORTALEZAS
<ul style="list-style-type: none"> • La contratación indefinida aún sigue siendo considerablemente baja, situación que afecta especialmente al colectivo femenino. • A pesar de los avances experimentados, las diferencias entre mujeres y hombres aún persisten, tanto en términos de actividad como de ocupación • La participación de las mujeres en el mercado laboral es inferior a la de los hombres. • Los jóvenes, especialmente las mujeres, son los que en mayor medida sufren el desempleo. • Bajos niveles de formación de las personas inmigrantes y elevadas tasas de desempleo. • Bajos niveles de educación, directamente relacionados con el desempleo, especialmente en la población femenina. • Necesidad de mejorar los niveles de capital humano y de fomentar el reciclaje y la formación continua. • Insuficiente adaptabilidad de las empresas y los trabajadores. • Pese a los avances en seguridad laboral, se debe reducir la siniestralidad laboral, especialmente la de los accidentes graves y mortales, y en sectores y colectivos específicos con indicadores por encima de la media. • Los inmigrantes concentran su actividad en una serie limitada de actividades, cuyo potencial retroceso puede generar una importante incidencia sobre el empleo, además falta de integración sociolaboral de la población inmigrante. • Poca conciencia de la igualdad de oportunidades • Baja concienciación en corresponsabilidad social de las instituciones públicas y privadas en materia de conciliación. 	<ul style="list-style-type: none"> • El mercado de trabajo resulta atractivo para la población, lo que se ha plasmado en la favorable evolución de la población activa y ocupada. • El incremento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo está contribuyendo a reducir el diferencial existente entre mujeres y hombres. • Los accidentes y enfermedades profesionales han disminuido en los últimos años, lo que refleja una progresiva asimilación por parte de las empresas y de los trabajadores de las medidas de prevención de riesgos laborales. • La conflictividad laboral de Catalunya es moderada, recurriéndose de manera general a medidas de concertación. • La capacidad del tejido productivo para generar empleo ha facilitado la existencia de una reducción en la tasa de paro. • Diálogo social que impulsa el crecimiento económico y el empleo.
AMENAZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Elevada tasa de abandono escolar prematuro, especialmente la masculina. • Bajo nivel de aprovechamiento de los intercambios, formativos y laborales, en el extranjero. • Modelo de crecimiento en base al bajo coste salarial. • Débil profesionalización del pequeño empresario e insuficiente inversión en I+D+i de la iniciativa privada • Desindustrialización o deslocalización de sectores de riesgo: automoción, textil – confección, electrónica de consumo. • Empresas con tamaño medio-bajo, insuficiente para las exportaciones y la innovación. Baja utilización de la Sociedad de la Información y las TIC. 	<ul style="list-style-type: none"> • La evolución del mercado de trabajo anima a actuar en nuevos aspectos relacionados con la calidad del empleo (flexibilidad laboral, igualdad de oportunidades, conciliación de la vida profesional y familiar, etc.) • Apoyar a aquellos colectivos que se enfrentan a mayores dificultades de inserción laboral, promoviendo el paso de personas inactivas a activas. • Incrementar el número de población activa mediante la integración social de los inmigrantes a través de la su formación y preparación para el mundo laboral. • Dinamismo demográfico e inmigración • Apoyar la iniciativa hacia la autoempresa, especialmente de mujeres emprendedoras. • Intercambio de experiencias en temas de formación e inserción laboral. • Fuerte creación de empresas y buen tejido de microempresas. • Ampliación del Mercado Interno Europeo y coordinación de las orientaciones estratégicas de política económica. • Promover los sectores de futuro para asumir un mayor número de empresas y trabajadores. • Capacidad de llevar a cabo acciones institucionales de carácter transversal.



2. ESTRATEGIA ADOPTADA E IDENTIFICACIÓN DE PRIORIDADES

2.1. INTRODUCCIÓN

El análisis de la situación social, económica y laboral de Catalunya, cuyas principales conclusiones se recogen en el análisis DAFO presentado con anterioridad, constituye la base principal sobre la que se ha estructurado la estrategia del Programa Operativo de Catalunya 2007-2013.

Para definir la estrategia de desarrollo del Programa Operativo se han tomado en consideración las Orientaciones Estratégicas Comunitarias para la Cohesión (6 de octubre de 2006), la Estrategia Europea a favor del Empleo, las Directrices para las políticas de empleo 2005-2008 y la Estrategia de Desarrollo del FSE diseñada por la Unidad Administradora del FSE (UAFSE) del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Asimismo, el desarrollo del presente Programa Operativo 2007-2013 se enmarca dentro de la estrategia planteada de actuación en materia de políticas activas en Catalunya, de manera especial la **Estrategia Catalana para la Ocupación** (ECO). Dicha Estrategia nace con voluntad de consenso entre todas las fuerzas políticas, administraciones y agentes sociales con el objetivo de poner en marcha políticas que definan de manera clara y decidida los retos a los que debe enfrentarse la política de empleo catalana. Por ello, la nueva Estrategia se ha desarrollado desde una perspectiva transversal con la participación de los diferentes departamentos y centrado en que “la calidad en el empleo” sea el reto de primer orden a abordar en esta nueva estrategia.

Sus principales antecedentes en el ámbito catalán se basan especialmente en el **“Acuerdo Estratégico para la internacionalización, la calidad del empleo y la competitividad de la economía catalana”** aprobado el 16 de Febrero de 2005, así como el Acuerdo Interprofesional de Catalunya (AIC) suscrito el 17 de junio de 2005 donde se hace un llamamiento no sólo a los negociadores de convenios sino también a los poderes públicos.

Así, contando con los antecedentes descritos, el desarrollo del presente Programa Operativo ha contado con la participación de distintos Departamentos de la Generalitat de Catalunya que tienen una incidencia directa en la realización de acciones dirigidas a favorecer el desarrollo de los recursos humanos. Además, se ha consultado a los principales agentes económicos y sociales (sindicatos, patronal, ONG, etc.), entidades y empresas de la región que colaboran con la Generalitat de Catalunya en la ejecución de las acciones de formación, empleo e integración social y laboral.



En este sentido la Estrategia propuesta sigue de manera clara las líneas básicas de la Estrategia Europea por el Empleo (EEE) así como las directrices de empleo pero también Catalunya debe dar una respuesta adecuada a peculiaridades específicas. Entre ellas destacan los problemas de formación de su población activa, los desequilibrios territoriales por la especialización productiva de algunos territorios que han estado afectados por deslocalizaciones empresariales, así como tasas elevadas de desempleo entre las mujeres, jóvenes y personas con bajos niveles de cualificación, colectivos de más edad y personas discapacitadas.

Igualmente y aunque la situación de Catalunya es más favorable que la del resto del Estado continua siendo excesivamente elevada la **tasa de temporalidad de contratación laboral**, existiendo además riesgo de precariedad en algunos sectores y ámbitos productivos, con el impacto consiguiente en la calidad del trabajo.

En definitiva la Estrategia propuesta apuesta por el fortalecimiento y la consolidación de las políticas activas de empleo que impliquen a las administraciones locales, organizaciones empresariales y trabajadores. Por ello tres son los grandes objetivos que inspiran dicha estrategia:

- **Más y mejores empleos**, en especial los relativos a colectivos como jóvenes, mujeres, parados de larga duración y otros colectivos que experimentan dificultades para acceder al mercado de trabajo.
- **En el ámbito administrativo**, la participación de las autoridades locales y regionales en el diseño y puesta en práctica de las nuevas políticas sociales así como la aportación empresarial y sindical en lo que respecta a la vía del diálogo, la concertación y la negociación.
- En definitiva, **mejorar el potencial de conocimiento e innovación dirigido al crecimiento** de manera que se pueda disfrutar de una sociedad más activa y con un grado más alto de inclusión social.



2.2. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Las propuestas incluidas se organizan de manera paralela a la Estrategia Catalana por la Ocupación (ECO) a partir de la identificación de tres grandes líneas estratégicas y la definición de ámbitos ocupacionales que afecten a la gran mayoría de los sectores productivos catalanes.

La definición de dicha estrategia dispone de un amplio proceso de concertación social dado que ha contado con la puesta en marcha de tres grupos de trabajo que se han creado para el desarrollo de la presente estrategia (interdepartamentales, agentes sociales y económicos y territoriales).

Los tres grandes ejes estratégicos de la estrategia propuesta se enmarcan en torno a dos ideas básicas:

- a.) **Incrementar el conjunto de activos** presentes en el mercado de trabajo, tanto por razones estrictamente económicas (mejora del nivel de vida), como sociales (mantenimiento de los sistemas de bienestar y plena proyección de las potencialidades individuales)
- b.) Además, esta mejora de la cantidad de efectivos disponibles en el mercado de trabajo ha de venir acompañada de una **mejora en la calidad de este trabajo**.

Las líneas estratégicas propuestas en el desarrollo de este Programa son coincidentes con aquellas definidas para la Estrategia Catalana por la Ocupación y se resumen en las siguientes:

- A.) **Atraer más personas al mercado de trabajo**, aumentando la empleabilidad e impulsando el envejecimiento activo, que no implique una reducción de la presencia en el mercado de trabajo.
- B.) **Aproximar oferta y demanda de trabajo**, que se materializa en la necesidad de formación a lo largo de toda la vida, mejorando el ajuste ante los procesos de deslocalización y de emergencia de nuevas actividades.
- C.) **Profundizar en la calidad de la ocupación**, lo que implica favorecer la igualdad de oportunidades para todos los activos con el objetivo de conseguir un mercado de trabajo menos excluyente tanto en lo relativo a razón de sexo como otros tipos de discriminación existentes. Del mismo modo, calidad en el empleo implica estabilidad y disminución de la siniestralidad, flexibilidad de la jornada laboral y conciliación de la vida profesional y personal, así como, mejoras en la negociación colectiva.



A. ATRAER MÁS PERSONAS AL MERCADO DE TRABAJO, AUMENTANDO LA EMPLEABILIDAD E IMPULSANDO EL ENVEJECIMIENTO ACTIVO

Catalunya, España y Europa afrontan el reto que supone el cambio demográfico. Para mantener los actuales niveles de creación de empleo, es necesario incorporar al mercado de trabajo el máximo número de personas que deseen trabajar, y eso pasa necesariamente por un aumento en los siguientes frentes:

- Aumento de la tasa de participación de las mujeres.
- No abandono de las personas de más edad del mercado de trabajo.
- Mejora en la formación de los trabajadores de baja cualificación y de los jóvenes que presentan déficits de formación.
- Progresiva incorporación al mercado laboral de la población inmigrante.

Los colectivos más desfavorecidos en el mercado de trabajo se van a ver más afectados por los cambios tanto en la estructura productiva, como los cambios tecnológicos que hacen necesaria una adaptación cada vez más rápida.

Por otra parte, las transiciones horizontales (de la actividad a la inactividad, de la ocupación al paro y viceversa), y verticales (de lugares de trabajo de menos cualificación a otros de más cualificación) tienen, y cada vez lo tendrán más, una gran importancia en las condiciones de trabajo y en la calidad del empleo.

Además, la rapidez de los cambios en la estructura económica y de las tecnologías de la producción hace del todo necesario, que las personas activas tengan la posibilidad de adaptarse continuamente a los requerimientos de los lugares de trabajo, así como a los cambios de lugar de trabajo. En este sentido, la **formación** es un factor fundamental para garantizar la adaptación a los cambios así como una mejora de la empleabilidad y competitividad.

Este conjunto de elementos permiten definir unas grandes líneas de actuación, atendiendo a aquellos/as que más sufren las desigualdades en el mercado laboral sobre los que se quiere potenciar tanto su entrada como permanencia. En concreto nos referimos a: **las mujeres, las personas mayores de 45 años, los/as jóvenes y los/as trabajadores/as de baja cualificación, los/as autónomos/as y los/as trabajadores de economía social y, el fenómeno de la inmigración entre otros.**



B. APROXIMAR OFERTA Y DEMANDA DE TRABAJO

Un mercado de trabajo eficiente es aquel que permite un ajuste lo más rápido posible entre las necesidades de la demanda y las posibilidades de la oferta. El proceso actual de cambios técnicos intensos y la globalización de la actividad productiva acentúa la necesidad de ajustar al máximo los requerimientos de la oferta con los de la demanda de trabajo.

En síntesis, el perfil de los trabajadores se ha de ajustar de manera permanente a las necesidades del tejido económico, y por tanto es una tarea de análisis constante, de la comunicación y anticipación a estas necesidades.

Además, la aparición de sectores emergentes de empleo, vinculados a la aparición de nuevas necesidades (envejecimiento, ecoturismo, medioambiente), o la cobertura de otras escasamente cubiertas (atención a la dependencia, redes de soporte a la familia...) hace que también sea necesario prestar atención a los programas de formación a activos para adecuarlo a las nuevas exigencias de la demanda.

En este sentido se proponen dentro de esta línea estratégica las siguientes líneas de actuación:

1.) Continuar profundizando en la modernización del Servicio Público de Empleo (SPO)

Para ello, una primera línea de actuación consiste en la continuación del proceso de modernización del Servicio de Empleo, impulsando la colaboración de todos los actores, públicos y privados, del sistema ocupacional y una mejora en la transparencia de la información.

Entre actuaciones colaterales que se consideran especialmente importantes destaca: la mejora de los recursos tecnológicos de la red de Oficinas de Empleo, así como sus recursos humanos y materiales, reforzar el conocimiento público de los servicios ofertados como la coordinación entre la formación en los países de origen y los requerimientos del mercado en lo que respecta al fenómeno de la inmigración.

2.) Empleo, cualificación y experiencia profesional

Catalunya tiene una proporción de jóvenes entre 20 y 24 años sin estudios obligatorios superior a otras comunidades autónomas. Este indicador muestra la necesidad de acciones decididas tanto para reducir el fracaso escolar por la importancia que tiene la cualificación profesional que genera la educación sobre la incorporación laboral. Al mismo tiempo, Catalunya cuenta con una sobrecualificación o subocupación de trabajadores con estudios universitarios. Para ello, la mejora integral del sistema de



formación profesional con un incremento de los recursos dedicados a la formación (reglada, continua, y ocupación) constituye uno de los ejes de actuación necesarios.

3.) Aprendizaje permanente y nuevas profesiones

La actividad económica genera constantemente nuevas necesidades en lo referente a perfiles profesionales. Para ello, se considera imprescindible la apuesta por la formación continua mejorando no sólo el acceso de las empresas sino también facilitar y promover su utilización por parte de los trabajadores. Igualmente, cabe enfatizar el soporte a las acciones de innovación y a la formación, principalmente dirigido a favorecer el aprendizaje permanente y el impulso de medidas de orientación y reconocimiento de las competencias profesionales.

Asimismo, la presente estrategia considera que la formación en la empresa es una garantía para que los trabajadores tengan permanentemente actualizadas y adaptadas a las necesidades concretas de la actividad productiva permitiendo que aumente la competitividad de las empresas en los diferentes sectores de la economía.

4.) Formación, territorio y sectores emergentes

La economía actual está asistiendo a un proceso importante de incremento de la demanda de trabajo en sectores considerados emergentes. Este tipo de actividades merecen una atención especial ya que no sólo se trata de nuevos yacimientos de empleo sino que al mismo tiempo tienen una traslación territorial muy específica, ya que en su gran mayoría estas actividades no implican una deslocalización. En este sentido la presente estrategia muestra la necesidad de prestar atención al triángulo formado por formación- actividades emergentes – territorio, de manera que los activos potenciales tengan el adecuado nivel de formación para atender esta nueva demanda en el ámbito territorial en que se origina.

C. PROFUNDIZAR EN LA CALIDAD DEL EMPLEO

En lo referente a mejora en la calidad del empleo, éste concepto puede derivar en múltiples interpretaciones. En el caso de la Estrategia formulada se ha traducido en tres grandes líneas de actuación:

1.) Favorecer la igualdad de oportunidades para todos los activos, con el objetivo de conseguir un mercado de trabajo más inclusivo y menos excluyente

La discriminación existente en el mercado de trabajo tanto por razón de sexo como en lo relativo a otros colectivos afectados obliga a considerar esta actuación como de carácter prioritario. Para ello se plantean tres bloques de actuación:



- Relativos a las mujeres, con carácter de igualdad y no discriminación, siendo necesario que las empresas adopten planes de igualdad y no discriminación favoreciendo la eliminación de las desigualdades salariales.
- Lucha contra la discriminación de personas desfavorecidas en el mercado de trabajo, mediante la mejora de las capacidades profesionales de las personas desfavorecidas así como medidas y servicios personalizados en materia de orientación profesional y ayuda a la inserción.
- El numeroso colectivo de inmigrantes que obliga a la adopción de políticas específicas en materia de integración social y políticas activas de ocupación. Para ello se promueve desde la Estrategia Catalana la posibilidad de adoptar acciones específicas en el ámbito de las empresas para ajustar al máximo el nivel de capacitación y formación de los trabajadores inmigrantes al lugar de trabajo que ocupan.

2.) Reducir la temporalidad y la siniestralidad laboral

Para favorecer la estabilidad en el empleo, la reducción de la utilización de los contratos temporales y un mayor impulso de la contratación indefinida constituyen elementos esenciales que permiten mejorar este aspecto. Asimismo, destacan actuaciones decididas en materia de seguridad y salud en el trabajo que contribuyen a la disminución de la accidentalidad laboral.

Para ello en primer lugar se insta a los agentes sociales a profundizar dentro de los acuerdos existentes, a reducir la temporalidad además de instar al sector público que sirva de ejemplo.

3.) Flexibilización de los tiempos de trabajo y conciliación de la vida profesional y personal

El fomento de la flexibilidad en los tiempos de trabajo ha de ser considerado una vía para mejorar la calidad de vida permitiendo la adaptación de los tiempos de trabajo a las necesidades individuales.

Para ello, en primer lugar, se considera necesario el fomento dentro de los procesos de negociación colectiva de formas de flexibilidad en los tiempos de trabajo. Asimismo, se trata de potenciar la igualdad de derechos de los trabajadores con independencia del tipo de jornada además de fomentar la utilización de la contratación parcial en sectores subrepresentados.

A partir de esta estrategia global de actuación, dada la restricción presupuestaria del futuro Programa Operativo de FSE 2007-2013, en el desarrollo de las actuaciones que finalmente se incorporen priman ante todo la **incorporación de actividades innovadoras así como las lecciones aprendidas a través de EQUAL**. En este caso



dichas actividades permitirán experimentar en ámbitos reducidos (lo que funciona, lo que no funciona y en qué circunstancia funciona) permitiendo que experiencias exitosas puedan ser trasladadas a ámbitos más amplios.

En el ámbito catalán la integración de la **innovación** en sus programas no constituye una novedad en si misma ya que esta filosofía ya había sido aplicada en la segunda fase del periodo 2000-2006, con el denominado concepto de “Innovación Social”, incorporando:

- Integración de grupos con desventaja en el mercado de trabajo
- Desarrollo de conexiones eficaces para la incorporación del mercado de trabajo.
- Mejora de la calidad del trabajo.
- Desarrollo de sinergias en el ámbito local, regional, nacional estableciendo nuevas conexiones y redes de asociaciones.

En el marco del objetivo de “competitividad regional y empleo” el Programa Operativo de Catalunya secundará actuaciones encaminadas a dar respuesta a las siguientes prioridades:

↳ **Mejorar la capacidad de adaptación de los/as trabajadores/as y las empresas:**

- Aumento en las inversiones en RRHH (especialmente en PYMES) que fomenten el *aprendizaje permanente*.
- Previsión y gestión positiva del cambio económico mediante formas de *organización del trabajo innovadora, determinación de futuras necesidades y servicios específicos de empleo, formación y apoyo a trabajadores en el contexto de reestructuración de empresas y sectores*.

↳ **Facilitar la búsqueda de empleo a las personas inactivas así como aquellas que quieren cambiar de empleo evitando situaciones de desempleo. Asimismo, prolongar la vida laboral e incrementar la participación de mujeres e inmigrantes en el mercado laboral:**

- Modernización y fortalecimiento de instituciones del mercado de trabajo (servicios de empleo)
- Aplicación de medidas activas y preventivas: anticipación de necesidades, orientación personalizada en búsqueda de empleo y movilidad, trabajo por cuenta propia y creación de empresas.
- Fomentar el avance de las mujeres en el empleo, reducción de discriminación laboral y conciliación de vida profesional y personal.
- Medidas específicas de integración social *a inmigrantes* a través de orientación, formación lingüística, convalidación de competencias.



↳ **Potenciar la inclusión social de personas desfavorecidas y lucha contra la discriminación.**

- *Itinerarios de inserción laboral* (desfavorecidos, víctimas de exclusión social, jóvenes abandonan prematuramente estudios, discapacitados) con medidas que faciliten el empleo (especialmente economía social) servicios de empleo y apoyo y atención social.
- Diversidad en el lugar de trabajo y lucha contra la discriminación en el acceso mediante *campañas de sensibilización con implicación de entes locales*.

↳ **Reforzar el capital humano, propiciando:**

- *Concepción e introducción de reformas en los sistemas de educación y formación para aumentar la empleabilidad,*
- *Actividades en red entre establecimientos de enseñanza superior, centros tecnológicos y de investigación y empresas*

↳ **Movilización en pro de reformas en materia de empleo e inclusión socio-laboral promoviendo desarrollo de asociaciones y pactos, mediante la creación de redes a nivel nacional, regional, local.**

2.3. VINCULACIÓN DE LA ESTRATEGIA CON LOS OBJETIVOS DEL MENR, PNR Y OEC

La estrategia planteada para Catalunya se plantea en coherencia con el Marco Estratégico Nacional de Referencia (MENR), con las Orientaciones Estratégicas Comunitarias de España (OEC) además del Plan Nacional de Reformas (PNR) y con las recomendaciones emitidas por el Consejo de 27 de marzo de 2007 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.

A continuación se presenta un análisis de la correspondencia entre los objetivos de las OEC, el MENR y los objetivos planteados para Catalunya, en materia de FSE.



OEC 2007-2013		MENR Competitividad	Objetivos intermedios de Catalunya (actuaciones FSE)
Objetivos	Medidas	FSE	
O.2. Mejorar los conocimientos y la innovación a favor del crecimiento	O.2.1. Aumentar y mejorar la inversión en I+D+i		
	O.2.2. Facilitar la innovación y promover la iniciativa empresarial	Eje 1	<ul style="list-style-type: none"> Fomentar las nuevas tecnologías de la información y las telecomunicaciones y el desarrollo de políticas de I+D+i Favorecer la creación de empresas y soporte a nuevas iniciativas empresariales
	O.2.3. Promover la sociedad de la información para todos		
	O.2.4. Mejorar el acceso a la financiación		
O.3. Más y Mejores empleos	O.3.1. Atraer a más personas para que se incorporen y permanezcan en el mercado laboral y modernizar los sistemas de protección social	Eje 2	<ul style="list-style-type: none"> Fomentar la plena inclusión e igualdad de todas las personas en el mercado de trabajo, evitando la subrepresentación de cualquier colectivo en cualquier sector
	O.3.2. Mejorar la adaptabilidad de los trabajadores y las empresas y la flexibilidad del mercado laboral	Eje 1	<ul style="list-style-type: none"> Fomentar el espíritu emprendedor y potenciar la creación y desarrollo de proyectos empresariales



OEC 2007-2013		MENR Competitividad	Objetivos intermedios de Catalunya (actuaciones FSE)
Objetivos	Medidas	FSE	
	O.3.3. Aumentar la inversión en capital humano mejorando la educación y las calificaciones	Eje 3	<ul style="list-style-type: none"> • Evitar el abandono escolar prematuro y favorecer la inserción laboral de las personas que abandonan la educación secundaria obligatoria. • Desarrollar acciones de formación para la mejora de la competitividad. • Garantizar la calidad del sistema educativo y de formación mediante la actualización de competencias del los docentes.
	O.3.5. Ayudar a mantener una población activa sana	Eje 2	<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar la participación y el diálogo social

Asimismo, la estrategia establecida desde Catalunya es pertinente con los objetivos del **Plan Nacional de Reformas 2005-2008**:

Ejes Programa Nacional de Reformas	Directrices integradas para el Crecimiento y el Empleo 2005-2008	MENR - Competitividad	Objetivos intermedios de Cataluña
		FSE	
Eje 3: Aumento y mejora del capital humano	8, 9, 22, 23, y 24	Eje 3	<ul style="list-style-type: none"> • Evitar el abandono escolar prematuro y favorecer la inserción laboral de las personas que abandonan la educación secundaria obligatoria. • Desarrollar acciones de formación para la mejora de la competitividad. • Garantizar la calidad del sistema educativo y de formación mediante la actualización de competencias del los docentes.



Ejes Programa Nacional de Reformas	Directrices integradas para el Crecimiento y el Empleo 2005-2008	MENR - Competitividad	Objetivos intermedios de Cataluña
		FSE	
Eje 6: Mercado de trabajo y diálogo social	2, 4, 15, 17, 18, 19, 20 y 21	Ejes 1 y 2	<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar la plena inclusión e igualdad de todas las personas en el mercado de trabajo, evitando la subrepresentación de cualquier colectivo en cualquier sector • Intensificar la cualificación de las personas, apoyar a la investigación e innovación de productos • Fomentar la participación y el diálogo social • Adopción de un modelo de gestión descentralizado de los servicios de empleo.
Eje 7: Plan de Fomento Empresarial	8, 13, 14 y 15	Eje 1	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar el acceso a la financiación por parte de la iniciativa empresarial • Favorecer la creación de empresas y soporte a nuevas iniciativas empresariales • Crear y consolidar las empresas en economía cooperativa

Estos objetivos son coherentes con la Estrategia Europea para el Empleo. La Decisión del Consejo 2005/600/CE de 12 de julio de 2005 relativa a las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros establece las orientaciones que regularán las políticas de empleo durante el periodo 2005-2008. En definitiva, determina las directrices de aplicación de la Estrategia Europea para el Empleo durante el periodo 2005-2008.

En el anexo de la Decisión del Consejo se detallan los objetivos y las directrices que constituyen la base sobre la que se deben articular las políticas de empleo de los Estados miembro.

Estos objetivos se presentan de manera resumida en la siguiente tabla:



Objetivos	Directrices
<p>Atraer a más personas para que se incorporen y permanezcan en el mercado de trabajo, incrementar la mano de obra y modernizar los sistemas de protección social</p>	<p>17. Aplicar políticas de empleo conducentes al pleno empleo, la mejora de la calidad y la productividad en el trabajo y el fortalecimiento de la cohesión social y territorial.</p>
	<p>18. Promover un enfoque de trabajo basado en el ciclo de vida.</p>
	<p>19. Asegurar unos mercados de trabajo inclusivos, aumentar el atractivo del trabajo y hacer que el trabajo sea remunerador para el solicitante de empleo, entre ellos personas desfavorecidas y personas inactivas.</p>
	<p>20. Mejorar la adecuación a las necesidades del mercado de trabajo.</p>
<p>Mejorar la adaptabilidad de los trabajadores y las empresas</p>	<p>21. Promover la flexibilidad combinada con la seguridad en el empleo y reducir la segmentación del mercado de trabajo, prestando atención a los interlocutores sociales.</p>
	<p>22. Asegurar que la evolución de los costes laborales y los mecanismos de fijación de salarios favorezcan al empleo.</p>
<p>Aumentar la inversión en capital humano mediante la mejora de la educación y las cualificaciones</p>	<p>23. Ampliar y mejorar la inversión en capital humano.</p>
	<p>24. Adaptar los sistemas de educación y formación en respuesta a las nuevas exigencias en materia de competencias.</p>



Los objetivos establecidos en el Programa Operativo se incardinan adecuadamente con estas directrices estratégicas establecidas en las orientaciones comunitarias en materia de políticas de empleo. La coherencia de estas actuaciones puede observarse en la siguiente tabla:

Objetivos del Programa Operativo	Directrices								
	17	18	19	20	21	22	23	24	
Favorecer la adaptabilidad de las personas trabajadoras, empresas y personas empresarias al entorno socioeconómico mediante la actualización/formación permanente.									
Fomentar la realización de cambios en las organizaciones que permitan la incorporación de criterios de calidad, reestructuración.									
Crear y difundir formas innovadoras de organización laboral que sean más productivas.									
Apoyo al trabajo por cuenta propia y a la creación de empresas.									
Favorecer la inserción laboral de aquellas personas que presentan mayores dificultades para acceder a un empleo estable									
Promover la reorganización de la actividad empresarial de manera que permita incorporar una mayor flexibilidad al mercado de trabajo, así como favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral.									
Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos del mercado laboral									
Apoyar de manera decidida a los colectivos más desfavorecidos con especial incidencia sobre las personas inmigrantes, las personas con discapacidad y las personas que se enfrentan a situaciones de exclusión social y/o laboral.									
Incrementar la eficiencia administrativa									
Garantizar la calidad del sistema educativo y de formación, desarrollando mecanismos que faciliten la actualización de competencias del profesorado									
Reducir las dificultades de inserción social y laboral a las que pueden enfrentarse las personas que abandonan de manera prematura la educación obligatoria.									



2.4. INDICADORES ESTRATÉGICOS DEL PROGRAMA OPERATIVO

El desarrollo de las prioridades de actuación del Programa Operativo está enfocado a alcanzar los siguientes resultados que se plasman en forma de indicadores estratégicos. No obstante, la coherencia del presente Programa con la Estrategia Catalana por el Empleo de manera directa así como otras estrategias que se derivan del Acuerdo Estratégico permitirán contribuir de manera plena al cumplimiento de dichos indicadores.

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

Indicador	Fuente	Año	Desglose por sexo ⁴	Valor de referencia	Objetivo 2010
Tasa de creación de empresas	DIRCE. INE	2006	Total	1,99%	3%
Porcentaje de la población entre 25 y 64 años asistente a cursos de formación permanente	MEC: Ministerio de Educación "Las cifras de la Educación en España. Estadísticas e indicadores, Edición 2006. Actualizada	2006	Total	10,3%	15%
			Hombre	9,7%	15%
			Mujer	10,8%	15%
Temporalidad de la contratación	EPA 2006. INE.	2006	Total	26,4%	21%
			Hombre	25,0%	20%
			Mujer	28,2%	23%
Accidentes con baja en jornada de trabajo. Índice de incidencia	Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales	2006	Total	5.950* 100.000	5.200 *100.000

⁴ Siempre que haya lugar a desglose por sexo.



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

Indicador	Fuente	Año	Desglose por sexo	Valor de referencia	Objetivo 2010
Tasa de empleo	INE. EPA	2006	Total	70,26%	74%
Tasa de empleo femenina	INE. EPA	2006	Total	59,69%	64%
Tasa neta de escolaridad a los 2 años	Ministerio de Educación y Ciencia	2002-2003	Total	50,18%	55%
Tasa de paro juvenil (menores de 25 años)	INE. EPA	2006	Total	14,7%	10%
			Hombre	13,2%	
			Mujer	16,5%	

EJE 3. AUMENTO Y MEJORA DEL CAPITAL HUMANO

Indicador	Fuente	Año	Desglose por sexo	Valor de referencia	Objetivo 2010
Tasa bruta de población graduada en enseñanza obligatoria	Ministerio de Educación	2003-2004	Total	77,3%	80%
			Hombre	71,9%	
			Mujer	83,1%	
Tasa de abandono escolar	Ministerio de Educación	2006	Total	34,1%	20%

La revisión y el establecimiento de valores objetivo para 2013 se harán teniendo en cuenta los que se fijen en el Programa Nacional de Reformas.



3. DESCRIPCIÓN DE LA INTERVENCIÓN

3.1. INTRODUCCIÓN

El Marco Estratégico Nacional de Referencia (MENR) establece que los ejes prioritarios de actuación para el objetivo “*competitividad regional y empleo*” para el FSE son los siguientes:

- Eje 1. Fomento del espíritu 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 cooperación transnacional e interregional
- Eje 5. Asistencia técnica

Estos ejes en los que se articula el MENR presentan un elevado grado de relación con las conclusiones identificadas en el diagnóstico de situación del mercado laboral de Catalunya. Del mismo modo, disponen de un importante grado de relación con los objetivos estratégicos y prioridades de actuación definidos en la estrategia de desarrollo del Programa Operativo.

En consecuencia, la Generalitat de Catalunya ha estimado oportuno incorporar en el Programa Operativo acciones en la totalidad de los ejes establecidos en el MENR, destacado la incorporación de actuaciones en el *eje 4. Promover la cooperación transnacional e interregional* que incorporan temáticas contenidas en otros ejes desde una perspectiva de intercambio de experiencias con otras regiones y países.

Justificación de la concentración de las actuaciones

El *eje 2. Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres* concentra una parte significativa de los recursos financieros previstos en el Programa Operativo de Catalunya 2007-2013 (49,3%). Dicho eje incide sobre la mayor parte de las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades identificadas en el diagnóstico de situación, incidiendo sobre aquellos colectivos que se encuentran más necesitados de apoyo para favorecer su empleabilidad en el mercado de trabajo (personas jóvenes, inmigrantes, personas con discapacidad, en riesgo de exclusión social, etc.), además de potenciar aspectos clave en el mercado de trabajo actual de Catalunya como son la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida profesional y personal. En consecuencia, la concentración de recursos en este eje se encuentra ampliamente justificada.



Del mismo modo, el eje 1. *Fomento del espíritu empresarial y mejora de la adaptabilidad de trabajadores, empresas y empresarios* también dispone de una importante asignación de recursos (24,6%) Aunque su incidencia sobre las conclusiones extraídas del diagnóstico es inferior que la del eje 2, también resulta significativa, en la medida que incide sobre dos aspectos fundamentales como son el fomento de la iniciativa empresarial, la adaptación de las personas trabajadoras y las empresas a los nuevos requerimientos del mercado de trabajo, de manera especial el efecto de las reestructuraciones, impulso a nuevas fórmulas de organización laboral actuaciones que incidan en la mejora de la calidad en el empleo destacando la seguridad y salud en el trabajo.

El eje 3. *Aumento y mejora del capital humano* cuenta con una menor ayuda procedente del FSE (16,9%). La incidencia de este eje en relación a las conclusiones extraídas del análisis DAFO es más reducida y se ve complementada por otro tipo de programas. No obstante, incide sobre aspectos significativos del mercado de trabajo de Catalunya como son la elevada incidencia del abandono escolar prematuro, y la necesidad de adaptar las competencias al mercado de trabajo de los jóvenes.

Las actuaciones que se implementarán en este programa operativo regional responden a la estrategia planteada y no se solapan con las actuaciones a desarrollar por los programas operativos plurirregionales de la Administración General del Estado.

Los Programas Plurirregionales del FSE son 3, Adaptabilidad y Empleo; Lucha contra la discriminación y Asistencia Técnica. A continuación se presenta un cuadro de la dotación indicativa de los P.O. Plurirregionales en Catalunya y un cuadro con la distribución de la ayuda FSE por administraciones y ejes.

Distribución de la Ayuda FSE en Catalunya en los Programas Operativos Plurirregionales
Dotación FSE Indicativa de P.O. Plurirregional

Objetivo	Total Ayuda	Total FSE	P.O. Adaptabilidad y Empleo	P.O. Catalunya	P.O. Lucha contra la discriminación	P.O. Asistencia Técnica
2	NT	609.863.071	290.232.391	284.711.549	32.604.842	2.314.289
		100%	47,6%	46,7%	5,34%	0,3%



Distribución de la Ayuda FSE en Catalunya por Ejes y Programas

Eje Prioritario	P.O. Catalunya	Adaptabilidad y Empleo	Lucha contra la discriminación	Asistencia Técnica
1. Espíritu Empresarial y Adaptabilidad	36.754.177	87.780.473		
2. Empleabilidad, Inclusión social e Igualdad entre H y M	201.094.643	164.379.761	30.881.723	
3. Aumento y mejora del capital humano	35.417.798	36.665.362		
4. Cooperación transnacional e interregional	2.422.382	21.460	682.134	344.742
5. Asistencia Técnica	9.022.549	1.385.336	1.040.986	1.969.547
TOTAL	284.711.549	290.232.391	32.604.842	2.314.289

Así pues, el gasto total previsto en el presente programa debe sumarse al previsto por los Programas Plurirregionales en la región, que suponen el 53,3% de la ayuda FSE.

Posteriormente en cada una de los Ejes del presente Programa se detallan de manera más explícita la complementariedad existente de las actuaciones propuestas.



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

3.2.1. PRIORIDADES

Este eje está enfocado a impulsar el espíritu empresarial en Catalunya, favoreciendo la creación y consolidación de empresas, destacando el impulso en sectores emergentes generadores de empleo. Asimismo, pretende un impulso decidido en materia de anticipación de situaciones de paro mediante la aplicación de un enfoque integrado innovador a diferentes niveles que permita desarrollar una estrategia preventiva y que minimice el impacto de los cambios mediante la aplicación de metodologías de “outplacement”. Finalmente, en lo que respecta a la educación permanente aplicada al colectivo de las PYMES destaca la formación en materias de seguridad y salud, prevención de riesgos especialmente en los colectivos más vulnerables y actuaciones transversales de igualdad y medio ambientales así como la puesta en marcha de pruebas piloto de “e-learning”.

Con el objetivo de asegurar la rapidez de intervención de las actuaciones descritas se propone la creación de unidades específicas de seguimiento así como la coordinación entre departamentos de la Generalitat y muy especialmente su coordinación con la Administración Local en todas sus unidades (Ayuntamientos, Consejos Comarcales, Diputaciones, etc.)

Las prioridades de actuación previstas en este eje son las siguientes:

- Desarrollar estrategias y sistemas de educación permanente en las empresas; formación y servicios a las personas empleadas para mejorar sus posibilidades de adaptación a los cambios.
- 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 de futuras exigencias y competencias profesionales.
- Crear y difundir formas innovadoras de organización laboral que sean más productivas.
- Apoyo al trabajo por cuenta propia y a la creación de empresas.
- Actuaciones dirigidas a conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.



3.2.2. OBJETIVOS

Los objetivos que se pretende alcanzar con las actuaciones que se desarrollarán a través de este eje son los siguientes:

- Favorecer la adaptabilidad de las personas trabajadoras, empresas y personas empresarias al entorno socioeconómico mediante la actualización permanente de sus competencias, así como garantizar la formación permanente y continua de las personas trabajadoras.
- Fomentar la realización de cambios en las organizaciones que permitan la incorporación de criterios de calidad en el empleo, destacando actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Fomentar el espíritu empresarial, promoviendo la cultura emprendedora entre la población, apoyando el desarrollo de nuevas iniciativas empresariales y garantizando la consolidación y supervivencia de los proyectos existentes.
- Favorecer la promoción del empleo estable y de calidad mediante el impulso de formas innovadoras de organización que impliquen actuaciones en la negociación colectiva asociados, entre otros, a la organización del tiempo: flexibilidad negociada de la organización del trabajo, organización laboral que sean más productivas o aplicación del teletrabajo entre otros.

3.2.3. LINEAS DE ACCIÓN

A tenor de las prioridades de actuación y los objetivos establecidas, las líneas de actuación en las que se articulará este eje serán las siguientes en función de los temas prioritarios:

Mejora de la capacidad de adaptación de los trabajadores y las compañías, las empresas y los empresarios.

62. Desarrollo de estrategias y de sistemas de educación permanente en las empresas; formación y servicios a los empleados para mejorar sus posibilidades de adaptación a los cambios; fomentar el espíritu empresarial y la innovación.

- Formación permanente de trabajadores, especialmente de PYMES y microempresas con el fin de facilitar la estabilidad y adaptabilidad de sus puestos de trabajo.
- Formación y sensibilización en materia medioambiental e igualdad de oportunidades mediante el establecimiento de módulos en las acciones formativas.



- Formación y sensibilización en materia de prevención de riesgos permitiendo transferir los valores de la seguridad y salud laboral a los colectivos más vulnerables.
- Medidas para concienciar sobre la importancia de la formación continua con el objetivo de incrementar la proporción de empresas que participen.

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 de futuras exigencias y competencias profesionales.

- Formación y ayuda para la adaptabilidad de los trabajadores afectados por reestructuraciones sectoriales o de empresas afectadas por la deslocalización mediante la aplicación de un enfoque integrado y medidas específicas de carácter preventivo.
- Creación de estructuras específicas de apoyo y tutelaje.
- Desarrollo de metodologías específicas de “outplacement” de evaluación y seguimiento.
- Acciones de soporte integral a la reestructuración y crecimiento de las empresas de economía cooperativa incluyendo instrumentos de ayuda financiera, asistencia técnica en la definición de planes de mejora, soporte técnico en la implantación de las estrategias de reestructuración y crecimiento de las empresas y planes específicos de conservación y creación de empleo.
- Promover nuevos perfiles profesionales así como el desarrollo de multicompetencias que permitan la recualificación y ofrezcan una mayor garantía de estabilidad en el mercado laboral, particularmente aquellas personas con menor cualificación y las de mayor edad, con particular incidencia en el traspaso de experiencia y conocimientos intergeneracionales incentivando a los trabajadores de mayor edad a permanecer en el puesto de trabajo.

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

- Fomentar la sensibilización, difusión y asesoramiento sobre las nuevas formas de organización y gestión del tiempo introduciendo nuevas metodologías, materiales y servicios que respondan a las necesidades de modernización de las empresas y a la potenciación social de las mismas, atendiendo a las medidas de acción positiva.



- Formación y sensibilización en sectores emergentes que permitan el impulso de nuevas ocupaciones relacionadas con actividades emergentes, nuevas ocupaciones relacionadas con nuevas demandas sociales, destacando entre otras las tecnologías y modos de gestión respetuosos con el medio ambiente (eco innovación).

Mejora del acceso al empleo y la conservación del puesto de trabajo

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

- Formación y sensibilización destinado a las personas emprendedores en su proceso de creación de empresa, ayudándoles en la valoración económico y ofreciendo un soporte durante su proceso de crecimiento y de consolidación.
- Constitución de una red territorial de soporte al fomento del empleo a través de la creación de empresas, dotándoles de personal altamente especializado en el asesoramiento de personas emprendedoras y creando unos instrumentos de soporte técnico (formación, recursos, espacios virtuales).
- Impulso de actuaciones específicas al colectivo de mujeres emprendedoras y desarrollo de planes integrales para fomentar el trabajo autónomo como una medida de bienestar, competitividad, creación de riqueza y empleo.
- Acciones de incentivación, formación y difusión del cooperativismo de modo que mejore la percepción de la sociedad hacia el modelo cooperativo

3.2.4. INDICADORES OPERATIVOS

A continuación, se presentan los indicadores operativos de este eje por temas prioritarios

Mejora de la capacidad de adaptación de los trabajadores y las compañías, las empresas y los empresarios.

62. Desarrollo de estrategias y de sistemas de educación permanente en las empresas; formación y servicios a los empleados para mejorar sus posibilidades de adaptación a los cambios; fomentar el espíritu empresarial y la innovación.

Indicador	Unidad	2010	2013
<i>Indicadores de realización</i>			
1.4. Nº de empresas beneficiarias	Nº	900	1.300
1.1. Nº hombres participantes	Nº	6.000	9.450
1.1. Nº de mujeres participantes	Nº	6.000	9.450
1.2. Nº de participantes en cursos de formación	Nº	70	100



Indicador	Unidad	2010	2013
específicos sobre el medio ambiente.			
<i>Indicadores de resultados</i>			
2.16. Nº de personas participantes en acciones de formación continua que han mejorado su posición en el trabajo	Nº	1.300	2.060
2.15. Nº de empresas que han introducido esquemas de prevención de riesgos laborales	Nº	400	625

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 de futuras exigencias y competencias profesionales.

Indicador	Unidad	2010	2013
<i>Indicadores de realización</i>			
1.3. Nº de empresas beneficiarias	Nº	1.505	11.000
1.1. Nº de hombres participantes	Nº	16.850	40.000
1.1. Nº de mujeres participantes	Nº	16.850	40.000
<i>Indicadores de resultados</i>			
2.20. Nº de empresas beneficiarias de servicios específicos para la reestructuración que han mantenido sus puestos de trabajo	Nº	190	860
2.21. Nº de personas que han aumentado su competitividad y adaptación al mercado que han mejorado sus condiciones o puesto de trabajo (desagregación por sexo y edad)	Nº	28.800	67.000

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

Indicador	Unidad	2010	2013
<i>Indicadores de realización</i>			
1.4. Nº de empresas beneficiarias	Nº	1.600	2.600
1.1. Nº de hombres participantes	Nº	2.800	4.200
1.1. Nº de mujeres participantes	Nº	2.800	4.200
1.9. Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	Nº	-	16
<i>Indicadores de resultados</i>			
2.18. Nº empresas que han implantado sistemas para la modernización de la gestión	Nº	450	650



Mejora del acceso al empleo y la conservación del puesto de trabajo

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

Indicador	Unidad	2010	2013
<i>Indicadores de realización</i>			
1.4. N° de empresas beneficiarias	N°	14.500	27.900
1.1. N° de hombres participantes	N°	49.840	101.500
1.1. N° de mujeres participantes	N°	49.840	101.500
1.9. Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	N°	-	4
<i>Indicadores de resultados</i>			
2.22. N° empresas creadas por hombres y mujeres (desagregado por sexo, edad y pertenencia a sectores vulnerables)	N°	16.400	29.000



3.2.5. PRIORIDADES TRANSVERSALES DEL FSE

En este apartado se presentan los criterios adoptados para favorecer la incorporación de los objetivos transversales del FSE en las actuaciones de este eje.

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los aspectos que se han incluido en este eje para favorecer la incorporación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres han sido los siguientes:

- En materia de fomento del espíritu empresarial se impulsará de manera específica la promoción de la cultura empresarial en las mujeres, definiendo medidas específicas que animen a éstas al desarrollo de proyectos empresariales.
- Se propone incentivar el desarrollo de proyectos empresariales a través de actuaciones integradas de soporte, asesoramiento y la formación entre los que destacan el proyecto “Catalunya en Igualtat” o el desarrollo de la “Fira Internacional d’Empreses de Dones”.
- Las actuaciones dirigidas a fomentar la estabilidad en el empleo apoyarán adicionalmente a las mujeres, que son las que presentan mayores dificultades para acceder a la contratación indefinida, así como su representación en sectores sensibles y zonas donde estén subrepresentadas.
- En las acciones de reorganización de la actividad empresarial se impulsará el desarrollo de planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas, mediante la realización de diagnósticos que identifiquen áreas de desigualdad y la implantación de planes que permitan la eliminación de las discriminaciones salariales.
- Las actuaciones de fomento de la adaptabilidad de las personas trabajadoras y empresarias, y empresas incorporarán medidas para alentar la participación femenina.

No discriminación y lucha contra la exclusión social

Con objeto de luchar contra la exclusión social se definirán medidas adicionales de apoyo a aquellas empresas que contraten a personas con discapacidad y en situación o riesgo de exclusión social y laboral.

Del mismo modo, en las acciones de fomento de la adaptabilidad de las personas trabajadoras se definirán mecanismos dirigidos a incentivar la participación de aquellas personas que puedan enfrentarse a situaciones de exclusión.



Difusión y transferencia de acciones innovadoras

El Servei d'Ocupació de Catalunya difundirá el conocimiento de aquellas experiencias consideradas exitosas desarrolladas a través de este eje con potencial de transferibilidad a otras entidades mediante las acciones de difusión que éste desarrolla periódicamente (prensa, página web, jornadas, etc.) de manera similar a las actuaciones desarrolladas a través de la iniciativa EQUAL.

Fomento de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación

En las actuaciones previstas en materia de fomento del espíritu empresarial se impulsará el empleo de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación que fomentará el contacto con las personas promotoras de proyectos empresariales a través de medios telemáticos. Las medidas específicas se definirán durante el desarrollo de las actuaciones.

Del mismo modo, en las acciones de adaptabilidad de las personas trabajadoras y empresarias, y empresas se utilizarán, en la medida de lo posible, las tecnologías de la información y la comunicación.

Fomento del cuidado y el respeto al medio ambiente

En las acciones de fomento del espíritu empresarial se adoptarán medidas para que las personas promotoras de proyectos empresariales conozcan los aspectos, normativa y directrices que el proyecto empresarial debe cumplir para fomentar el respeto del medio ambiente.

Del mismo modo, en las acciones de adaptabilidad de las personas trabajadoras se incorporará la variable medioambiental mediante su inclusión de manera horizontal a lo largo del temario de la acción formativa.

En los cursos se impartirá el módulo de sensibilización ambiental.

Aplicación del partenariado

En las acciones dirigidas al fomento del espíritu empresarial se adoptarán medidas dirigidas a favorecer la participación de los agentes económicos y sociales de Catalunya cuyo conocimiento de la actividad empresarial puede resultar sumamente interesante para la puesta en marcha de actuaciones de estas características. Para ello el presente programa considera especialmente importante la aplicación de fórmulas de coordinación con la Administración Local.

Por otra parte, en el caso de las acciones de adaptabilidad de las personas trabajadoras y empresarias, y empresas se adoptarán mecanismos para facilitar la participación de los agentes económicos y sociales.



3.2.6. COMPLEMENTARIEDAD

La Unidad Administradora del FSE (UAFSE) ha ejercido de unidad coordinadora entre el **Programa Plurirregional de “Empleo y Adaptabilidad” FSE 2007-2013** y el Programa Operativo FSE de Catalunya 2007-2013 durante la fase de programación.

En este sentido, durante la planificación de las actuaciones se han realizado diversas reuniones entre el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE-INEM), la UAFSE, el Servei d'Ocupació de Catalunya y otros organismos implicados en el Programa Plurirregional para definir la complementariedad entre ambos Programa Operativos, examinando de manera detallada las actuaciones que se iban a incluir en las diferentes intervenciones.

Este mecanismo garantiza que las actuaciones que se han incluido en ambos Programas desde la fase de planificación presenten un adecuado grado de complementariedad. Además, se han definido actuaciones que dispongan de efectos sinérgicos en ámbitos como pueden ser la formación permanente de las personas trabajadoras, la estabilidad del empleo, la formación, cualificación e inserción de las personas desempleadas, etc.

El Programa Operativo FSE desarrollará actividades que complementen a las instrumentalizadas a través del Programa Plurirregional, poniendo el acento en los aspectos diferenciales del tejido productivo de Catalunya, sí como en aquellos colectivos que puedan no estar suficientemente atendidos por las actividades del Programa Plurirregional (personas trabajadoras de PYMES, personas autónomas, etc.)

El objetivo de estas intervenciones es optimizar los recursos disponibles a fin de favorecer la creación de empleos con un mayor grado de calidad y estabilidad, favoreciendo la permanencia de las personas trabajadoras en el mercado laboral y mejorando el capital humano regional.

Para ello, las acciones impulsadas por el Servei d'Ocupació de Catalunya se realizan mediante convocatoria pública, están dirigidas a trabajadores en activo por cuenta propia o ajena y estas actuaciones son impulsadas desde los agentes económicos y sociales de la región. Además, las acciones formativas se enfocarán hacia las necesidades específicas del tejido productivo de Catalunya e incidirán especialmente en temáticas específicas como la prevención de riesgos laborales, seguridad y salud, aspectos medioambientales, mejora en el conocimiento de idiomas.

Asimismo, el Programa Operativo FSE 2007-2013 se ha elaborado de manera coordinada con el **Programa Operativo FEDER 2007-2013**, tratando de optimizar los recursos disponibles, así como de obtener las mayores sinergias posibles entre los diferentes Programas. De este modo, el Programa Operativo FEDER se ha enfocado hacia las dos primeras directrices establecidas en las Orientaciones Estratégicas Comunitarias, esto es:



- Hacer Europa y sus regiones lugares más atractivos en los que invertir y trabajar, ampliando y mejorando la infraestructura de transporte, reforzando las sinergias entre crecimiento económico y medio ambiente y mejorando la eficiencia energética e impulsando la utilización de energías renovables.
- Mejorar los conocimientos y la innovación a favor del crecimiento, incrementado la inversión en i+D+i, así como mejorando su eficiencia, facilitando la innovación y la estrategia empresarial, promoviendo el acceso a la Sociedad de la Información y mejorando el acceso a la financiación por parte de las pymes.

Por su parte, el Programa Operativo FSE se ha orientado hacia la tercera de las directrices señaladas en las Orientaciones Estratégicas Comunitarias: generar más y mejores puestos de trabajo, mediante el desarrollo de actuaciones dirigidas a alcanzar los siguientes objetivos:

- Atraer a las personas para que se incorporen y permanezcan en el mercado laboral
- Favorecer la adaptabilidad de los trabajadores y de las empresas y de la flexibilidad en el mercado laboral.
- Aumentar la inversión en capital humano mediante la mejora de la educación y las cualificaciones.
- Mejorar la eficiencia y capacidad administrativa.
- Ayudar a mantener una población activa sana.

Las sinergias entre ambos Programas resultan fácilmente constatables, así mientras el Programa Operativo FEDER pone énfasis en incrementar la competitividad del tejido económico regional, el Programa Operativo FSE está dirigido a proporcionar a este tejido productivo personal la cualificación técnica y profesional necesaria para contribuir a dicho objetivo.

De manera especial la complementariedad se establece con el *Eje 1 “Innovación y desarrollo empresarial, economía del conocimiento y sociedad de la información”*, a través de la Línea Prioritaria 2 “Desarrollo Empresarial” que tiene como principal objetivo el apoyo a las PYMES, la innovación y competitividad empresarial y el acceso a la innovación. Así, mientras a través del FEDER se establece la infraestructura y medios necesarios a la formación aportada desde FSE destacando entre otras las siguientes prioridades:

- Introducir las condiciones de entorno necesarias para favorecer el crecimiento de las PYMES existentes y la creación de nuevas empresas.
- Facilitar a las empresas la implementación de medidas tendentes a lograr niveles óptimos de productividad y llegar a la media de la Europa de los 15.



- Aumentar la base exportadora estable de las empresas catalanas incidiendo en el proceso de internacionalización.
- Disminuir las barreras en el proceso de creación de empresas, con medidas para asegurar el asesoramiento experto, la creación de equipos sólidos y proyección internacional.

Del mismo modo que a través de FSE, el Programa Operativo FEDER incide en la implicación de la dimensión local dotando de infraestructuras que den soporte a emprendedores y a la consolidación de empresas de creación reciente y a redes de cooperación entre empresas. Dichos ámbitos se tratarán de manera complementaria a través del presente eje de FSE.

3.2.7. CONTRIBUCIÓN INDICATIVA DEL FSE POR CATEGORÍA DE GASTO Y CONTRIBUCIÓN A LOS OBJETIVOS DE LISBOA (EMARKING)

Eje	Categorías (Temas prioritarios)	Ayuda FSE	Objetivos de Lisboa
1. Fomento del espíritu empresarial y mejora de la adaptabilidad de trabajadores, empresas y empresarios	MEJORA DE LA CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y LAS COMPAÑÍAS, LAS EMPRESAS Y LOS EMPRESARIOS.		
	62. Desarrollo de estrategias y de sistemas de educación permanente en las empresas; formación y servicios a los empleados para mejorar sus posibilidades de adaptación a los cambios; fomentar el espíritu empresarial y la innovación.	6,4%	100%
	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 de futuras exigencias y competencias profesionales.	46,4%	100%
	63. Creación y difusión de formas innovadoras de organización laboral que sean más productivas.	12,4%	100%
	MEJORA DEL ACCESO AL EMPLEO Y LA CONSERVACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO.		
	68. Apoyo al trabajo por cuenta propia y a la creación de empresas.	34,8%	100%



3.3. EJE 2. FOMENTO DE LA EMPLEABILIDAD, LA INCLUSIÓN SOCIAL Y LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

3.3.1. PRIORIDADES

Este eje está orientado a favorecer el acceso de las personas desempleadas al mercado laboral, desarrollando medidas que mejoren su empleabilidad e inclusión social. Del mismo modo, se pretende impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, reduciendo los factores de desigualdad identificados en el análisis de situación.

Este eje está dirigido a favorecer la inclusión laboral de las personas desempleadas, prestando especial atención a las personas jóvenes, personas inmigrantes, con discapacidad y/o en situación o riesgo de exclusión social que como se observaba en el análisis de situación son colectivos con necesidades específicas de apoyo. Asimismo, se han incluido actuaciones que mejoren los servicios ofrecidos desde el Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC) en materia de orientación e intermediación así como el fomento de actuaciones en red.

En el presente Eje cobra especial importancia la implicación de ONG que han venido desarrollando numerosas actuaciones a lo largo del anterior periodo involucrando la dimensión local en todos sus niveles, destacando entre otras la subvención global del Consorcio del Barrio de la Mina como ejemplo de buena práctica. Por ello, se prevé el establecimiento de mecanismos de financiación preferente en aquellas experiencias exitosas del anterior periodo, como es el caso del Consorcio, y en general la colaboración con agentes que han participado en proyectos relevantes del anterior Programa. La implicación de diferentes organismos públicos- privados se verá apoyado por la creación de unidades de coordinación específicas que permitan un seguimiento efectivo de las prioridades previstas.

En este sentido, las prioridades de actuación correspondientes a este eje son las siguientes:

- Aplicar medidas activas y de prevención en el mercado laboral.
- Desarrollar medidas de mejora del acceso al empleo y de mejora de la participación sostenible y de los progresos de la mujer en el empleo con el fin de reducir la segregación sexista en el mercado laboral, y conciliar la vida profesional y personal, tales como facilitar acceso al cuidado y la atención de niños y personas dependientes.
- Impulsar medidas concretas orientadas a incrementar la participación en el empleo de las personas trabajadores migrantes, consolidando de esta forma su integración social.



- Posibilitar vías de integración y reintegración en la vida laboral de personas con minusvalías; luchar contra la discriminación en el acceso y en la evolución en el mercado laboral y promover la aceptación de la diversidad en el lugar de trabajo.
- Fomento de colaboraciones, pactos e iniciativas a través del trabajo en red de las partes interesadas.

3.3.2. OBJETIVOS

Los principales objetivos que se pretenden alcanzar con las actuaciones que se desarrollarán en este eje serán los siguientes:

- Mejorar la capacidad de las personas desempleadas jóvenes tanto para acceder al mercado laboral como reducir su situación de temporalidad.
- Actuaciones dirigidas a los trabajadores/as mayores de 55 años, que permitan fomentar el envejecimiento activo.
- Favorecer la conciliación de la vida profesional y personal de las personas trabajadoras.
- Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, reduciendo los elementos de discriminación que pudieran existir (segregación horizontal, segregación vertical, diferencias salariales, etc.), así como alentar una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral.
- Promover la inclusión social y laboral de aquellas personas excluidas o en riesgo de exclusión del mercado de trabajo (especialmente de personas inmigrantes y personas con discapacidad), definiendo mecanismos distintos para cada uno de los colectivos que faciliten su acceso al mercado laboral.
- Fomentar actuaciones que permitan dar soporte a medidas de concertación y desarrollo de redes locales para el empleo y la inclusión social.

3.3.3. LÍNEAS DE ACTUACIÓN

En este eje se pretende desarrollar actuaciones de muy diversa tipología, destinadas a favorecer la empleabilidad y la inclusión laboral, así como a impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida profesional y personal.

A tenor de las prioridades de actuación y los objetivos establecidas, las líneas de actuación en las que se articulará este eje serán las siguientes en función de los temas prioritarios:



Mejora del acceso al empleo y la conservación del puesto de trabajo.

65. Modernización y fortalecimiento de las instituciones del mercado laboral.

- Modernización de las instituciones del mercado de trabajo, en particular de los servicios de empleo y especialmente en aquellas áreas que interrelacionan los procesos de generación de empleo con las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.
- Creación de plataformas para la intermediación laboral que favorezcan la movilidad de los trabajadores y el mercado único.
- Acuerdos y servicios de base territorial que faciliten la coordinación entre los distintos agentes y mejoren la adecuación entre la oferta y la demanda de empleo.

66. Aplicación de medidas activas y de prevención en el mercado laboral.

- Itinerarios integrados de inserción personalizada mediante planes de acción individuales adaptados a las necesidades y características de las personas destinatarias.
- Programas combinados de formación y empleo, prácticas profesionales y programas de experiencia en el ámbito privado.
- Acciones formativas para la capacitación en nuevas tecnologías y de afianzamiento en el conocimiento de lenguas que permita desarrollo de programas de salida al exterior complementariamente a actuaciones desarrolladas a través del programa LEONARDO.
- Incorporación de medidas que fomenten la reducción de temporalidad en el colectivo de jóvenes.

69. Medidas para mejorar el acceso al empleo y de la mujer el mercado laboral así como la participación y los progresos permanentes de la mujer en este ámbito con el fin de reducir la segregación sexista en el mercado laboral, y conciliar la vida laboral y privada, tales como facilitar acceso al cuidado y la atención de niños y personas dependientes.

- Formación y sensibilización para la implantación del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a la sociedad en general y en especial a todos los agentes socioeconómicos involucrados: responsables de RRHH, empresarios, sindicatos, administraciones.



- Establecimiento de medidas de acciones formativas para mujeres del mundo rural y otros ámbitos especialmente sensibles.
- Incorporación de la perspectiva de género en los servicios ofrecidos por el SOC destacando entre otros: formación y acompañamiento al empleo de manera especial en aquellas mujeres que han sufrido la violencia doméstica; asesoramiento en igualdad en las empresas, servicios de defensa legal en casos de discriminación laboral.
- Dentro de la negociación colectiva, impulso a la consecución de acuerdos negociados con la implantación de nuevas formas de organización de los tiempos de trabajo que permitan la conciliación de la vida profesional y personal.
- Campañas de sensibilización social, coeducación y corresponsabilidad en prensa, radio y televisión así como la publicación de un boletín “Dona i Treball” con cifras y artículos de opinión de personas expertas en mercado de trabajo, condiciones laborales y participación de las mujeres.
- Incentivar la incorporación de implantación de Planes de Igualdad en las instituciones/organizaciones/entidades públicas o privadas mediante el desarrollo de diagnósticos que identifican áreas de desigualdad haciéndolas partícipes de la implantación de su propio plan.
- Desarrollo de la figura de los Agentes de Igualdad promoviendo su implantación en los ayuntamientos, consejos comarcales, mancomunidades y diputaciones de Catalunya. Las tareas que realizarán consistirán en analizar, planificar, aplicar y evaluar planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, no sólo en sus respectivas administraciones, sino especialmente en su entorno – municipio, comarca,...-), asesorando en el territorio a la hora de la implantación de dichos planes. Contribuirá en el diseño y puesta en marcha de iniciativas de integración en el mercado laboral, fomentando el uso del lenguaje no sexista, la conciliación entre vida personal y laboral y combatir la segregación horizontal y vertical.
- Incorporación de módulos de sensibilización en los cursos de formación ocupacional así como mecanismos de difusión de buenas prácticas de la incorporación del principio de igualdad en las empresas.



70. Medidas concretas orientadas a incrementar la participación en el empleo de los trabajadores inmigrantes, consolidando de esta forma su integración social.

- Itinerarios integrados personalizados de inserción socio laboral para inmigrantes, mediante planes de acción individuales adaptados a las necesidades y características de las personas destinatarias. Estos itinerarios incluirán entre otros servicios de acogida y de mediación intercultural.
- Campañas de información y sensibilización social que fomenten la interculturalidad y facilidad de aceptación de la diversidad en el entorno social y laboral en diferentes idiomas.
- Acompañamiento de actuaciones relativas al Plan de Primera Acogida previsto en el Acuerdo Estratégico (consistente en actuaciones en materia social, laboral, lingüístico, de alojamiento, educativo y en los servicios de acogida e integración de alumnos inmigrantes).
- Desarrollo de folletos sobre Derechos y Deberes Laborales en diferentes idiomas.
- Desarrollo de actuaciones que detecten actividades y situaciones de discriminación mediante la puesta en marcha del “Observatorio del Racismo y la xenofobia”.

Mejora de la inclusión social de las personas menos favorecidas

71. Vías de integración y reintegración en la vida laboral de personas con minusvalías; luchar contra la discriminación en el acceso y en la evolución en el mercado laboral y promover la aceptación de la diversidad en el lugar de trabajo.

- Itinerarios integrados personalizados de inserción sociolaboral con especial atención a los siguientes colectivos: Discapacitados, (teniendo en cuenta la doble discriminación de las mujeres con discapacidad), minorías étnicas (entre los que destacan la población gitana) jóvenes que no han superado la enseñanza obligatoria, víctimas de la exclusión social, personas dependientes y aquellas personas o grupos identificados en el Plan Nacional de Inclusión Social. Para ello se trata de realizar planes de acción individuales adaptados a las necesidades y características de los destinatarios atendiendo a su situación personal, familiar y sociolaboral, con acciones de orientación, alfabetización, asesoramiento socioprofesional, intermediación y acompañamiento.



- Acuerdos de cooperación y programas integrados de base territorial para la integración laboral de todas las personas con dificultad que faciliten la coordinación de servicios y actuaciones destacando entre otros el programa “Treball als Barris” complementario al desarrollado a través de FEDER por la Llei de Barris.

El programa “Treball als Barris” nace con el objetivo de dar respuesta a las necesidades

ocupacionales y de desarrollo de aquellos barrios cuyos proyectos han sido seleccionados en el marco de la Llei de Barris y que permita mejorar los barrios, las áreas urbanas y ciudades que requieran atención especial.

Se centrará en la ayuda a personas en riesgo de exclusión mediante programas de cualificación profesional (formación ocupacional y casas de oficio), programas de desarrollo local (agentes de empleo, desarrollo local y estudios y campañas) y planes de empleo. Los colectivos prioritarios serán entre otros los siguientes: las personas discapacitadas o derivados por los servicios sociales municipales, jóvenes con fracaso escolar, personas paradas de larga duración y mujeres con baja cualificación profesional. Para su desarrollo se establecerán Planes de Trabajo específicos en colaboración con los ayuntamientos mediante el establecimiento de convenios marcos de colaboración. El cuadro adjunto detalla los municipios susceptibles de inclusión de acuerdo a los municipios que han sido beneficiados a través de la Llei de Barris.

La presente actuación surge a través, entre otras, del proyecto desarrollado dentro de la subvención global del Barrio de la Mina. Dicha experiencia, considerada como ejemplo de buena práctica en el anterior periodo, merece ser amplificada a través de actuaciones en las que se integre la dimensión local junto a la localización en barrios o zonas desfavorecidas, a través de la mencionada Llei de Barris.

- Desarrollo de actuaciones complementarias a la puesta en marcha de la Ley de Dependencia en Catalunya persiguiendo la integración efectiva de los colectivos





beneficiados como puede, a título de ejemplo, el apoyo a la contratación de cuidadores asociados a las personas dependientes.

- Campañas de información y sensibilización social y promoción de iniciativas de desarrollo local que fomenten la lucha contra la discriminación en el acceso al trabajo y a la promoción dentro del mismo.

Movilización para la introducción de reformas en los ámbitos del empleo y la inclusión

80. Promoción de las asociaciones, pactos e iniciativas a través del trabajo en red de los actores relevantes, (nacionales, regionales y locales).

- Actuaciones de soporte a medidas de concertación y desarrollo de redes locales para el empleo.

3.3.4. INDICADORES OPERATIVOS

A continuación, se presentan los indicadores operativos de este eje por tema prioritario.

Mejora del acceso al empleo y la conservación del puesto de trabajo.

65. Modernización y fortalecimiento de las instituciones en el mercado laboral.

Indicador	Unidad	2010	2013
<i>Indicadores de realización</i>			
1.8. Acuerdos / convenios firmados	Nº	-	12
1.49. Nº de proyectos de desarrollo	Nº	-	14
1.65. Acciones de apoyo a la intermediación y la orientación laboral	Nº	-	15

66. Aplicación de medidas activas y de prevención en el mercado laboral.

Indicador	Unidad	2010	2013
<i>Indicadores de realización</i>			
1.4. Nº de empresas beneficiarias	Nº	550	650
1.1. Nº de hombres participantes	Nº	49.000	67.000
1.1. Nº de mujeres participantes	Nº	49.000	67.000
1.2. Nº de personas que siguen un módulo medioambiental	Nº	4.800	5.900
<i>Indicadores de resultados</i>			



Indicador	Unidad	2010	2013
2.24. Nº de personas en situación de desempleo que accedieron a un contrato de trabajo	Nº	41.150	57.200
Nº de personas en situación de desempleo que accedieron a un contrato de trabajo (mujeres)	Nº	20.575	28.600

69. Medidas para mejorar el acceso al empleo de la mujer al mercado laboral, así como la participación y los progresos permanentes de la mujer en este ámbito con el fin de reducir la segregación sexista en el mercado laboral, y conciliar la vida laboral y privada, tales como facilitar acceso al cuidado y la atención de niños y personas dependientes.

Indicador	Unidad	2010	2013
<i>Indicadores de realización</i>			
1.1. Nº de personas participantes	Nº	9.350	14.400
1.1 Nº de mujeres participantes	Nº	9.350	14.300
1.9. Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	Nº	-	80
<i>Indicadores de resultados</i>			
2.26. Nº de empresas beneficiarias de ayudas para luchar contra la desigualdad de género en el lugar de trabajo	Nº	2.100	3.000

70. Medidas concretas orientadas a incrementar la participación en el empleo de los trabajadores inmigrantes, consolidando de esta forma su integración social.

Indicador	Unidad	2010	2013
<i>Indicadores de realización</i>			
1.1. Nº de hombres participantes	Nº	930	1.350
1.1. Nº de mujeres participantes	Nº	930	1.350
<i>Indicadores de resultados</i>			
2.28. Nº de personas inmigrantes contratadas	Nº	700	1.000

Mejora de la inclusión social de las personas menos favorecidas.

71. Vías de integración y reintegración en la vida laboral de personas con minusvalías; luchar contra la discriminación en el acceso y en la evolución en el mercado laboral y promover la aceptación de la diversidad en el lugar de trabajo.

Indicador	Unidad	2010	2013
<i>Indicadores de realización</i>			
1.1. Nº de hombres participantes	Nº	21.500	55.500
1.1. Nº de mujeres participantes	Nº	18.500	54.500
1.2. Nº de personas que siguen un módulo medioambiental	Nº	9.600	26.000
1.9. Campañas de comunicación, difusión y		-	40



Indicador	Unidad	2010	2013
sensibilización			
<i>Indicadores de resultados</i>			
2.29. N° de personas discapacitadas contratadas	N°	2.700	5.500
2.30. N° de personas en riesgos de exclusión contratadas	N°	13.300	26.300

Movilización para la introducción de reformas en los ámbitos del empleo y la inclusión

80. Promoción de las asociaciones, pactos e iniciativas a través del trabajo en red de los actores relevantes (nacionales, regionales y locales).

Indicador	Unidad	2010	2013
<i>Indicadores de realización</i>			
1.10. N° de buenas prácticas, pactos o asociaciones	N°	-	70

3.3.5. PRIORIDADES TRANSVERSALES DEL FSE

En este apartado se presentan los criterios adoptados para favorecer la incorporación de los objetivos transversales del FSE en las actuaciones de este eje.

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Este eje incluye actuaciones específicas dirigidas a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas.

Del mismo modo, en el resto de actuaciones previstas se definirán medidas para impulsar la participación de las mujeres, especialmente de aquellas pertenecientes a los colectivos que necesitan un mayor apoyo (personas inmigrantes, personas con discapacidad y personas en situación y/o riesgo de exclusión).

No discriminación y lucha contra la exclusión social

En este eje se han incluido actuaciones dirigidas a favorecer la inclusión social y laboral de aquellos colectivos que presentan mayores necesidades de apoyo (personas inmigrantes, personas con discapacidad y personas en situación y/o riesgo de exclusión).

Difusión y transferencia de acciones innovadoras

El Servei d'Ocupació de Catalunya difundirá el conocimiento de aquellas experiencias consideradas exitosas desarrolladas a través de este eje con potencial de transferibilidad a otras entidades mediante las acciones de difusión que ésta desarrolla periódicamente (prensa, página Web, jornadas, etc.) de manera similar a las actuaciones desarrolladas a través de la iniciativa EQUAL.



Fomento de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación

En las actuaciones previstas se incluirán acciones destinadas a favorecer la inclusión laboral de las personas desempleadas en las que podrían utilizarse las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Del mismo modo, se definirían mecanismos dirigidos a acercar las tecnologías de la información y la comunicación a aquellas personas que desconozcan estas herramientas.

Fomento del cuidado y el respeto al medio ambiente

En las acciones dirigidas a favorecer la inclusión laboral de las personas desempleadas que se desarrollen en este eje se incorporará la variable medioambiental mediante su inclusión de manera horizontal a lo largo del proceso de inclusión. En todos los cursos se impartirá el módulo de sensibilización ambiental.

Aplicación del partenariado

En las actuaciones previstas en este eje se potenciará la participación de los agentes económicos y sociales de Catalunya, definiendo mecanismos que faciliten su presencia en las diferentes etapas de las actuaciones previstas (planificación, desarrollo y evaluación).

3.3.6. COMPLEMENTARIEDAD

Las acciones de carácter formativo dirigidas a favorecer la empleabilidad de las personas desempleadas resultan complementarias a las desarrolladas a través del Programa Plurirregional de "Empleo y Adaptabilidad", dado que las incluidas en el Programa Operativo de Catalunya se dirigirán a necesidades específicas que se identifiquen en el tejido productivo regional que queden excluidas de las líneas curriculares establecidas a nivel nacional.

Al igual que en el caso anterior, la UAFSE ha ejercido como unidad coordinadora entre el Programa Plurirregional de "Lucha contra la discriminación" FSE 2007-2013 y el Programa Operativo FSE de Catalunya 2007-2013 durante la fase de planificación de las actividades. Para ello, la UAFSE ha organizado e impulsado diferentes reuniones entre los organismos implicados en el Programa Plurirregional y el Servei d'Ocupació de Catalunya en la que se han examinado las actuaciones a incluir en los diferentes Programa Operativos asegurando con ello la complementariedad de las actuaciones. Del mismo modo, ha ejercido de intermediario en los flujos de información entre las diferentes entidades, con objeto de que se conozcan las actividades que se pretenden desarrollar. Este procedimiento ha servido para impulsar la complementariedad entre ambos Programa Operativos.

Este mecanismo garantiza que las actuaciones que se han incluido en ambos Programas desde la fase de planificación presenten un adecuado grado de



complementariedad. Además, se han definido actuaciones que dispongan de efectos sinérgicos en ámbitos como pueden ser la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la inserción social y laboral de las personas inmigrantes, la inserción laboral de las personas con discapacidad y/o de las personas en situación o riesgo de exclusión.

El Programa Operativo FSE desarrollará actividades que complementen a las instrumentalizadas a través del Programa Plurirregional, poniendo énfasis en aquellos colectivos que puedan no estar suficientemente atendidos por las actividades del Programa Plurirregional.

El desarrollo coordinado de estas actividades pretende maximizar los recursos disponibles para favorecer la inclusión social y laboral de determinados colectivos (personas inmigrantes, personas con discapacidad, personas en situación o riesgo de exclusión social, con especial interés por el colectivo de etnia gitana entre otros).

Del mismo modo, ambas actuaciones pretenden proporcionar un apoyo integral a impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como a favorecer la conciliación de la vida personal y laboral de las personas trabajadoras, empresarias y autónomas.

3.3.7. CONTRIBUCIÓN INDICATIVA DEL FSE POR CATEGORÍA DE GASTO Y CONTRIBUCIÓN A LOS OBJETIVOS DE LISBOA (EMARKING)

Eje	Categorías (Temas prioritarios)	Ayuda FSE	Objetivos Lisboa
2. Fomento de la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	Mejora del acceso al empleo y la conservación del puesto de trabajo.		
	65. Modernización y fortalecimiento de las instituciones del mercado laboral.	14,8%	100%
	66. Aplicar medidas activas y de prevención en el mercado laboral.	36,6%	100%
	69. Desarrollar medidas de mejora del acceso al empleo y de mejora de la participación sostenible y de los progresos de la mujer en el empleo con el fin de reducir la segregación sexista en el mercado laboral, y reconciliar la vida laboral y privada, tales como facilitar acceso al cuidado y la atención de niños y personas dependientes.	6,7%	100%
	70. Impulsar medidas concretas orientadas a incrementar la participación en el empleo de las personas trabajadores migrantes, consolidando de esta forma su integración social.	0,1%	100%
	Mejora de la inclusión social de las personas menos favorecidas.		
	71. Posibilitar vías de integración y reintegración en la vida laboral de personas con minusvalías; luchar contra la discriminación en el acceso y en la evolución en el mercado laboral y promover la aceptación de la diversidad en el lugar de trabajo.	38,4%	100%
	Mobilización para la introducción de reformas en los ámbitos del empleo y la inclusión social.		
80. Promoción de las asociaciones, pactos e iniciativas a través del trabajo en red de los actores relevantes, (nacionales, regionales y locales).	3,4%	-	



3.4. EJE 3. AUMENTO Y MEJORA DEL CAPITAL HUMANO

3.4.1. PRIORIDADES

Este eje está orientado a aumentar y mejorar el capital humano de Catalunya como instrumento básico para impulsar la competitividad regional, así como para facilitar el acceso de la población al mercado laboral.

Las prioridades de actuación que este eje pretende cubrir son las siguientes:

- Proyección, introducción y aplicación de reformas en los sistemas de enseñanza y formación para aumentar la empleabilidad, mejorando la adecuación de la enseñanza y formación iniciales y profesionales a las exigencias del mercado de trabajo y actualizando los conocimientos del personal docente con vistas a la innovación y a una economía basada en el conocimiento.
- Desarrollar medidas para aumentar la participación en la enseñanza y la formación permanente, mediante medidas tendentes a lograr la reducción del abandono escolar, de la orientación de los alumnos a distintas materias, así como incrementar el acceso a la enseñanza y formación iniciales, profesionales y superiores, y a mejorar su calidad.
- Potenciar el capital humano existente en materia de investigación, incrementando la preparación del personal científico y la transferencia de tecnología hacia el sector productivo. Para ello, en el ámbito de la I+D+i es imprescindible el apoyo a la formación permanente y la mejora continua de las competencias y capacidades de los profesionales como instrumento de progreso y competitividad en Catalunya.

3.4.2. OBJETIVOS

El objetivo de este eje es contribuir a mejorar el capital humano de Catalunya, ya que éste constituye un instrumento apropiado para mejorar el mercado de trabajo, promoviendo la empleabilidad y la adaptabilidad de las personas, así como impulsando la competitividad regional, mediante la mejora de la capacidad de las empresas y las personas trabajadoras.

Ante esto, los objetivos que se pretenden alcanzar con las actuaciones previstas en este eje son los siguientes:

- Garantizar la calidad del sistema educativo y de formación, desarrollando mecanismos que faciliten la actualización de las competencias del profesorado, así como su adaptación a las necesidades tanto de la sociedad como del mercado de trabajo de Catalunya.



- Evitar el abandono escolar prematuro y favorecer la inserción laboral de las personas que abandonan la educación secundaria obligatoria, favoreciendo su retorno a la formación reglada, haciendo frente a una de las amenazas identificadas en el mercado de trabajo.
- Desarrollar el potencial humano en el ámbito de la investigación y la innovación, a través de los estudios postuniversitarios y la formación de investigadores, y de actividades en red entre universidades, centros de investigación y empresas.

3.4.3. LÍNEAS DE ACTUACIÓN

Mejora del capital humano.

72. Garantizar la calidad del sistema educativo y de formación, desarrollando mecanismos que faciliten la actualización de las competencias del profesorado, así como su adaptación a las necesidades tanto de la sociedad como del mercado de trabajo de Catalunya

- Reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias adquiridas por la experiencia laboral y los procesos formativos. El Acuerdo Estratégico prevé la creación de un Espacio Catalán de Formación Profesional, que integrará los tres subsistemas de la FP: la formación reglada, la ocupacional para las personas en desempleo y la continua para las personas ocupadas, y proporcionarán una oferta formativa integrada. Además, se certificará la experiencia laboral e incorporará un servicio de orientación interactiva que permita atender las necesidades de empleo y desarrollo profesional.
- Actualización permanente de los conocimientos de los formadores de formación profesional e itinerarios integrados de inserción, mediante formación especializada, particularmente en NTIC y en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con el objetivo de garantizar que el personal docente disponga de los conocimientos y metodologías pedagógicas actualizados.
- Fomentar la relación entre los centros de formación y las empresas, estableciendo para ello un plan de desarrollo en colaboración con los agentes sociales que incluya una mejora de la calidad de la formación en centros de trabajo y de la relación entre el alumnado y el cuerpo docente, la relación con los tutores.
- Fomento de las competencias lingüísticas a través del incremento de la presencia de lenguas extranjeras como base para la mejora de la competitividad y su fomento a través de programas de colaboración con empresas.



- Impulso de las tecnologías de la información y del conocimiento en la escuela a través de: Fomento del uso de las TIC como instrumento en los procesos de aprendizaje, como también el trabajo en red entre centros de dentro y de fuera de Catalunya; promoción de la formación y el asesoramiento del profesorado en el dominio y utilización adecuada de estas tecnologías.
- Acciones de carácter formativo experimental y de innovación en materia de formación profesional para el empleo.
- Acciones de sensibilización, información y orientación, con particular incidencia en los estudiantes de secundaria, que potencien la participación de las mujeres en sectores científicos y tecnológicos.

73. Evitar el abandono escolar prematuro y favorecer la inserción laboral de las personas que abandonan la educación secundaria obligatoria, favoreciendo su retorno a la formación reglada, haciendo frente a una de las amenazas identificadas en el mercado de trabajo

- Establecimiento de programas de apoyo a alumnos con graves carencias educativas. En particular, se impulsarán medidas de atención a la diversidad,
- Programas de refuerzo a través de la apertura de los centros educativos y el desarrollo de actividades complementarias.
- Programas de tutoría y orientación escolar y profesional impulsados por las administraciones locales, con la participación de agentes sociales.
- Medidas de coordinación con los servicios sociales y comunitarios para garantizar un entorno social favorable a la educación.

74. Desarrollo del potencial humano en el ámbito de la investigación y la innovación, en particular a través de estudios de postgrado i formación de investigadores, así como de actividades en red entre universidades, centros de investigación i empresas.

- Ejecutar programas que atiendan la necesidad de formar e integrar a investigadores/as de todos los niveles en grupos de investigación de universidades, centros de investigación y empresas.
- Llevar a cabo acciones de formación concretas para mejorar las competencias del personal de soporte y de investigación con especial referencia a aspectos de gestión y de investigación en el sector privado

3.4.4. INDICADORES OPERATIVOS

A continuación, se presentan los indicadores operativos por temas prioritarios de este eje.



Mejora del capital humano.

72. Garantizar la calidad del sistema educativo y de formación, desarrollando mecanismos que faciliten la actualización de las competencias del profesorado, así como su adaptación a las necesidades tanto de la sociedad como del mercado de trabajo de Catalunya

Indicador	Unidad	2010	2013
<i>Indicadores de realización</i>			
1.1. N° de hombres participantes	N°	2.400	25.000
1.1. N° de mujeres participantes	N°	2.400	25.000
1.9. Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	N°	-	3
<i>Indicadores de resultado</i>			
2.32. N° personas que han obtenido un reconocimiento oficial de las competencias adquiridas por la experiencia laboral	N°	300	500
2.34. N° de personas desempleadas beneficiarias de formación en innovación y sociedad del conocimiento que han encontrado trabajo (desagregado por sexo)	N°	600	850

73. Evitar el abandono escolar prematuro y favorecer la inserción laboral de las personas que abandonan la educación secundaria obligatoria, favoreciendo su retorno a la formación reglada, haciendo frente a una de las amenazas identificadas en el mercado de trabajo

Indicador	Unidad	2010	2013
<i>Indicadores de realización</i>			
1.1. N° de hombres participantes	N°	7.700	14.000
1.1. N° de mujeres participantes	N°	5.900	10.600
<i>Indicadores de resultados</i>			
2.35. N° de alumnos que han participado en acciones de refuerzo, orientación y apoyo que permanecen en el sistema educativo y/o han superado la educación secundaria obligatoria	N°	4.000	7.380

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.

Indicador	Unidad	2010	2013
<i>Indicadores de realización</i>			
1.1. N° de hombres participantes	N°	50	75
1.1. N° de mujeres participantes	N°	50	75
<i>Indicadores de resultados</i>			
2.37. N° de investigadores o personal de apoyo	N°	90	70



Indicador	Unidad	2010	2013
contratados por empresas			

3.4.5. PRIORIDADES TRANSVERSALES DEL FSE

En este apartado se presentan los criterios adoptados para favorecer la incorporación de los objetivos transversales del FSE en las actuaciones de este eje.

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

En las actuaciones destinadas a la mejora del capital humano se definirán medidas que faciliten la participación de las mujeres especialmente en materias subrepresentadas.

Del mismo modo, en la formación de personal docente se incorporarán mecanismos que permitirán capacitar a estas personas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para que este principio se incorpore de manera horizontal en las acciones formativas.

Por lo que hace referencia a la investigación, se desarrollan actuaciones para fomentar la igualdad de género en todos los niveles y categorías de la carrera investigadora, y en los procesos de evaluación de la I+D asociados.

No discriminación y lucha contra la exclusión social

Las actuaciones de prevención del abandono escolar y refuerzo de la formación inicial están dirigidas a aquellas personas jóvenes que han abandonado de manera prematura la Educación Secundaria Obligatoria que son aquéllas que se enfrentan a un mayor riesgo de exclusión social y laboral. En consecuencia, están dirigidos expresamente a combatir la exclusión social y favorecer la inclusión de estas personas.

Difusión y transferencia de acciones innovadoras

El Servei d'Ocupació de Catalunya difundirá el conocimiento de aquellas experiencias consideradas exitosas desarrolladas a través de este eje con potencial de transferibilidad a otras entidades mediante las acciones de difusión que ésta desarrolla periódicamente (prensa, página web, jornadas, etc.) de manera similar a las actuaciones desarrolladas a través de la iniciativa EQUAL.

También se llevan a cabo acciones de divulgación científica que contribuyen a motivar a los jóvenes escolares para que desarrollen vocaciones en el ámbito científico y tecnológico, e informan al ciudadano sobre el uso de los fondos públicos dedicados a la I+D.

Fomento de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación



En las acciones de prevención del abandono escolar y refuerzo de la formación inicial se definirán, en la medida de lo posible, mecanismos que faciliten la incorporación de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, si bien las medidas concretas dependerán del perfil de las personas que accedan a estas actuaciones, así como de sus necesidades específicas.

La utilización de las tecnologías de la información y la comunicación podrían incorporarse en la formación de personal docente, con objeto de que estas personas puedan incorporarlas en las acciones formativas que impartan.

El fomento de las investigaciones en la sociedad de la información es otra de las áreas temáticas priorizadas por el programa de formación de los investigadores e innovadores.

Fomento del cuidado y el respeto al medio ambiente

Las acciones de prevención del abandono escolar y refuerzo de la formación inicial incluirán la variable medioambiental mediante la incorporación de este concepto de manera horizontal a lo largo del temario. El objetivo es que en la formación ocupacional se incorporen los criterios de protección y respeto medioambiental que deben tenerse en consideración en el desarrollo de su actividad profesional.

Del mismo modo, en la formación de personal docente se incluirá esta formación. El objeto es que estas personas puedan incorporar posteriormente este principio en las acciones formativas que impartan.

Igualmente, el fomento de las investigaciones que estén directa o indirectamente relacionadas con aspectos del medio ambiente es una de las prioridades del programa de formación de investigadores e innovadores.

Aplicación del partenariado

En las actuaciones de mejora del capital humano se impulsará la cooperación entre la administración local, regional, los agentes sociales y otros agentes para favorecer la eficacia de las actuaciones que se desarrollen en materia de capacitación del capital humano.



3.4.6. COMPLEMENTARIEDAD

Las actuaciones dirigidas a concebir, introducir y aplicar reformas en los sistemas de enseñanza y formación [...] y actualizando los conocimientos del personal docente con vistas a la innovación y a una economía basada en el conocimiento incorporadas en el presente Programa Operativo resultarán complementarias a las incluidas en el Programa Plurirregional de “Empleo y Adaptabilidad”, ya que cubrirán aquellos aspectos característicos del sistema educativo y formativo regional que no sean tratados por la Administración General del Estado.

Además dentro del ámbito catalán se prevé una apuesta decidida por la lucha contra el abandono escolar estableciendo medidas específicas de coordinación entre los diferentes organismos de la Generalitat implicados, permitiendo amplificar los resultados que se obtengan.

3.4.7. CONTRIBUCIÓN INDICATIVA DEL FSE POR CATEGORÍA DE GASTO Y CONTRIBUCIÓN A LOS OBJETIVOS DE LISBOA (EMARKING).

Eje	Categorías (Temas prioritarios)	Ayuda FSE	Objetivos Lisboa
3. Aumento y mejora del capital humano	Mejora del capital humano.		
	72. Concebir, introducir y aplicar reformas en los sistemas de educación y formación para aumentar la empleabilidad, mejorando la adecuación de la educación y formación iniciales y profesionales a las exigencias del mercado de trabajo y actualizando los conocimientos del personal docente con vistas a la innovación y a una economía basada en el conocimiento.	57,8%	100%
	73. Desarrollar medidas para aumentar la participación en la educación y la formación permanente, mediante medidas tendentes a lograr la reducción del abandono escolar, de la orientación de los educandos a distintas materias en función de su sexo, a incrementar el acceso a la educación, y la calidad de ésta y de la formación profesional, inicial y superior.	40,8%	100%
	74. Desarrollar medidas para mejorar el 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.	1,4%	100%



3.5. EJE 4. PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL

3.5.1. PRIORIDADES

El presente eje está orientado a favorecer acciones interregionales y transnacionales en materia de FSE permitiendo fomentar la transferencia de conocimientos y buenas prácticas entre los participantes. Las experiencias que se han llevado a cabo con éxito, por ejemplo dentro de la iniciativa EQUAL, ilustran claramente de qué modo la cooperación ha añadido valor al trabajo de los proyectos nacionales y ha ofrecido resultados sostenibles.

En este sentido, las prioridades de actuación correspondientes a este eje son las siguientes:

- Desarrollo de procedimientos estables que permitan desarrollar conjuntamente, probar, aplicar y difundir buenas prácticas en materia de empleo en términos de cooperación.
- Aprovechar la oportunidad de construir redes y asociaciones de cooperación práctica, intercambio de experiencias, resultados, conocimiento y know-how, y apoyo mutuo entre Estados miembros a todos los niveles, con la implicación de responsables en materia de empleo así como en FSE.

3.5.2. OBJETIVOS

Los principales objetivos que se pretenden alcanzar con las actividades contenidas en este eje consisten en realizar proyectos que permitan:

- Aprender de la experiencia de otros países o regionales de forma organizativa, intercambiar ideas, conocimientos, know-how y personal.
- El desarrollo conjunto, la aplicación, la dotación de personal y la financiación de operaciones de las que se puede esperar un valor añadido por efecto de la cooperación.

Asimismo, el hecho de incorporar una dimensión interregional y transnacional a las iniciativas propuestas a lo largo del presente Programa Operativo contribuye también al objetivo de construir una Europa desde la Base.



3.5.3. LÍNEAS DE ACTUACIÓN

Las líneas de actuación previstas en el presente Eje tienen como objetivo general la cooperación transnacional e interregional, incorporando, en algunos casos, temáticas contenidas en el Programa Operativo pero dotándolos de un componente de intercambio de experiencias a una escala superior a la regional.

Las prioridades a desarrollar en este eje girarán en torno a:

- Fomento de la constitución y consolidación de redes y asociaciones de cooperación.
- Intercambio de información, experiencias, resultados y buenas prácticas.
- Establecimiento de plataformas de experimentación para el desarrollo de conjuntos de servicios y herramientas.
- Fomento de la movilidad de personas expertas y beneficiarias de las actuaciones.

La experiencia creada en el anterior periodo a través de la iniciativa EQUAL será aplicada de manera plena a la hora de incorporar actuaciones en el presente periodo. Para ello se propone su articulación en torno a una serie de grandes proyectos que se extiendan durante todo el periodo de duración del Programa. Dichos proyectos con temáticas diferenciadas pero con una metodología de trabajo común de modo que permita configurar una estructura de seguimiento paralela en todos ellos. De manera breve se articulará en base a: fase de selección de temáticas (en base a proyectos EQUALs), búsqueda de socios con intereses similares, fase de intercambio de experiencias y finalmente desarrollo de Planes conjuntos de trabajo.

En base a experiencias anteriores destacan algunas temáticas sobre las que es necesario articular el presente eje:

- Realización de análisis comparativos con un carácter transnacional sobre la problemática laboral de la mujer en sectores con necesidades y problemáticas específicas o donde ésta se encuentra subrepresentada; o el Intercambio de experiencias en materia de seguridad y salud en el trabajo que contribuya a un empleo de más calidad.
- Elaboración de estrategias o proyectos de desarrollo local de carácter multirregional que afecten al desarrollo sostenible como continuación a la implicación local desarrollada en el anterior periodo y que cobra protagonismo en el presente PO.



- Transposición de buenas prácticas surgidas de los proyectos EQUAL, destacando a título de ejemplo la continuidad y difusión de los resultados alcanzados en el proyecto COOPERA consistente en un conjunto de acciones de promoción del concepto de Responsabilidad Social en el ámbito de la cooperación.
- En materia de igualdad de oportunidades destaca el desarrollo del proyecto “T treball i Diversitat” con el objetivo de promover la diversificación profesional que permita superar la segregación horizontal y vertical que contribuye a perpetuar los estereotipos tradicionales de género entre mujeres y hombres. El proyecto se centra de manera prioritaria en la corresponsabilidad de tareas entre mujeres y hombres con la realización de una distribución igualitaria de tiempos.
- Puesta en marcha del Salón Internacional del Empleo, que permitan el intercambio de experiencias en materia de políticas activas de empleo con la participación de expertos a nivel nacional e internacional constituyendo un auténtico foro de debate transnacional en materia de empleo.

3.5.4. INDICADORES OPERATIVOS

A continuación, se presentan los indicadores operativos por temas prioritarios de este eje.

Movilización para la introducción de reformas en los ámbitos del empleo y la inclusión

80. Promoción de las asociaciones, pactos e iniciativas a través del trabajo en red de los actores relevantes.

Indicador	Unidad	2010	2013
<i>Indicadores de realización</i>			
1.11. N° de estudios y evaluaciones	N°	20	60
1.10. N° de buenas prácticas, pactos o asociaciones	N°	60	100

3.5.5. PRIORIDADES TRANSVERSALES DEL FSE.

Al igual que lo señalado para el resto de Ejes del Programa Operativo FSE de Catalunya, se favorecen propuestas y actuaciones de cooperación que tengan en cuenta los objetivos transversales siguientes:

- Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
- No discriminación y lucha contra la exclusión social.
- Impulso y transferencia de acciones innovadoras.
- Fomento de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.
- Fomento del cuidado y respeto al medio ambiente.
- Aplicación del partenariado.



3.5.6. COMPLEMENTARIEDAD

Las acciones impulsadas resultan de carácter complementario a las propuestas a lo largo tanto del presente Programa Operativo como a las previstas en otros Programas debido al carácter de cooperación previsto. Su objetivo fundamental es el desarrollo de procedimientos estables de trabajo en términos de cooperación permitiendo aprovechar la oportunidad de construir redes y asociaciones de cooperación práctica, intercambio de experiencias, resultados, conocimiento y know-how, y apoyo mutuo a todos los niveles.

3.5.7. CONTRIBUCIÓN INDICATIVA DEL FSE POR CATEGORÍA DE GASTO Y CONTRIBUCIÓN A LOS OBJETIVOS DE LISBOA (EMARKING).

Eje	Categorías (Temas prioritarios)	Ayuda FSE	Objetivos Lisboa
4. Promover la cooperación transnacional e interregional.	Movilización para la introducción de reformas en los ámbitos del empleo y la inclusión		
	80. Promoción de las asociaciones, pactos e iniciativas a través del trabajo en red de los actores relevantes.	100%	-

Las actuaciones contenidas en el presente Eje no incluyen directamente al cumplimiento de los Objetivos de Lisboa pero inciden de manera significativa en la mejora de la cooperación y difusión de experiencias exitosas e innovadoras en materia de empleo, en especial las lecciones aprendidas a través de EQUAL.

3.6. EJE 5. ASISTENCIA TÉCNICA

3.6.1. PRIORIDADES

Este eje está orientado a facilitar una aplicación eficaz de las actuaciones previstas en el Programa Operativo. En este sentido, las prioridades de actuación de este eje son las siguientes:

- Preparación, implementación, seguimiento y control del Programa Operativo.
- Evaluación y estudios; información y comunicación.

3.6.2. OBJETIVOS

El objetivo de este eje es facilitar una aplicación eficaz de las actuaciones previstas en el Programa Operativo, optimizando la eficiencia de la intervención mediante la puesta en marcha de mecanismos que faciliten la gestión, seguimiento y evaluación. Asimismo, se trata de garantizar la efectividad de las actuaciones propuestas, mediante la realización de estudios, seminarios y evaluaciones que faciliten su desarrollo, así como



la puesta en marcha de sistemas informáticos que garanticen el seguimiento y evaluación.

3.6.3. LINEAS DE ACCIÓN

Las líneas de acción previstas en este eje se destinan a lograr una aplicación más eficaz del conjunto de acciones financiadas por el Programa Operativo. En este sentido, se contemplan acciones de asistencia técnica destinadas a cubrir las necesidades del Programa Operativo, en particular, las exigidas por la normativa comunitaria.

Las actuaciones previstas en esta medida son las siguientes:

- Apoyo a la gestión de los programas operativos que incluya apoyo a la gestión de la intervención, seguimiento, auditorías y controles de las actuaciones y otras acciones de coordinación.
- Evaluación, estudios, información y comunicación que incluyan el diseño, mantenimiento y puesta en marcha de sistemas informatizados de gestión, así como la realización de estudios de carácter planificador que faciliten el desarrollo de las actuaciones previstas.

3.6.4. CONTRIBUCIÓN INDICATIVA DEL FSE POR CATEGORÍA DE GASTO Y CONTRIBUCIÓN A LOS OBJETIVOS DE LISBOA.

Eje	Categorías (Temas prioritarios)	Ayuda FSE	Objetivos Lisboa
5. Asistencia técnica	Asistencia Técnica		
	85. Preparación, implementación, seguimiento y control	35,0%	-
	86. Evaluación y estudios; información y comunicación	65,0%	-

3.6.5. INDICADORES OPERATIVOS

A continuación, se presentan los indicadores operativos por temas prioritarios de este eje.

Asistencia Técnica

85. Preparación, implementación, seguimiento y control

Indicador	Unidad	2010	2013
<i>Indicadores de realización</i>			
1.38. Nº de acciones (controles, comités de seguimiento, etc.)	Nº	60	100

86. Evaluación y estudios; información y comunicación



Indicador	Unidad	2010	2013
<i>Indicadores de realización</i>			
1.38. Nº de acciones (evaluaciones, estudios, etc.)	Nº	60	100

3.7. COMPLEMENTARIEDAD DEL PROGRAMA REGIONAL CON EL FEADER Y EL FEP

En este apartado se presentan los mecanismos adoptados para garantizar la complementariedad del Programa Operativo de Catalunya FSE 2007-2013 con las intervenciones comunitarias financiadas con FEADER y FEP que se desarrollarán en Catalunya durante el periodo 2007-2013.

Los mecanismos adoptados para garantizar la complementariedad con estas intervenciones han sido los siguientes:

Programa de Desarrollo Rural FEADER 2007-2013

El Programa Operativo FSE 2007-2013 se ha elaborado de manera coordinada con el Programa de Desarrollo Rural FEADER, tratando de generar sinergias entre ambos programas que permitan un mejor aprovechamiento de la financiación comunitaria disponible.

El Programa de Desarrollo Rural FEADER está orientado a mantener unas zonas rurales vivas, con una actividad económica sostenible capaz de generar oportunidades de empleo y que contribuya a mantener la población, respetando el medio ambiente y que cuente con servicios equiparables a los que disponen los habitantes de las zonas urbanas. El Programa Operativo FSE contribuye a alcanzar este objetivo, proporcionando personal que disponga de la cualificación técnica y profesional necesaria.

El Programa Operativo FSE ha definido actividades que deben contribuir a alcanzar los objetivos del Programa de Desarrollo Rural de las que deben beneficiarse las zonas rurales de modo que contribuya a reducir las disparidades existentes en relación al ámbito urbano.

Del mismo modo, se han definido mecanismos para evitar solapamientos entre los diferentes Fondos. En este sentido, las actividades formativas con incidencia sobre la cualificación del personal agrícola y ganadero serán cofinanciadas a través del Programa de Desarrollo Rural FEADER.

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.

Los servicios encargados del desarrollo de cada uno de los Programas instrumentalizarán los mecanismos necesarios para evitar, en cualquier caso, la existencia de actividades financiadas por ambos Fondos.

A continuación se detalla la correlación entre los objetivos previstos por el presente PO y el programa FEADER. De manera especial destaca la complementariedad con los objetivos del Eje 1 “Mejora de la competitividad en la agricultura y en la silvicultura” y el Eje 3 “Calidad de vida en zonas rurales y diversificación en la economía rural”. Asimismo, destaca la integración del Enfoque LEADER al contar con la implicación de la Administración local en el desarrollo de las actuaciones.



Ejes FEADER Objetivos del Programa Operativo	Eje 1. Mejora de la competitividad en la agricultura y en la silvicultura	Eje 2. Mejora del ambiente y del paisaje rural	Eje 3. Calidad de vida en zonas rurales y diversificación en la economía rural	Eje 4. Enfoque LEADER
Favorecer la adaptabilidad de las personas trabajadoras, empresas y personas empresarias al entorno socioeconómico mediante la actualización/formación permanente.				
Fomentar la realización de cambios en las organizaciones que permitan la incorporación de criterios de calidad, reestructuración.				
Crear y difundir formas innovadoras de organización laboral que sean más productivas.				
Apoyo al trabajo por cuenta propia y a la creación de empresas.				
Favorecer la inserción laboral de aquellas personas que presentan mayores dificultades para acceder a un empleo estable				
Promover la reorganización de la actividad empresarial de manera que permita incorporar una mayor flexibilidad al mercado de trabajo, así como favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral.				
Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos del mercado laboral				
Apoyar de manera decidida a los colectivos más desfavorecidos con especial incidencia sobre las personas inmigrantes, las personas con discapacidad y las personas que se enfrentan a situaciones de exclusión social y/o laboral.				
Incrementar la eficiencia administrativa				
Garantizar la calidad del sistema educativo y de formación, desarrollando mecanismos que faciliten la actualización de competencias del profesorado				
Reducir las dificultades de inserción social y laboral a las que pueden enfrentarse las personas que abandonan de manera prematura la educación obligatoria.				



Programa de Pesca FEP 2007-2013

El Programa Operativo FSE 2007-2013 se ha elaborado de manera coordinada con el Fondo Europeo de Pesca (FEP), tratando de generar sinergias entre ambos programas que permitan un mejor aprovechamiento de la financiación comunitaria disponible.

Las acciones del FSE que complementen las acciones del FEP podrán consistir en formación de trabajadores y empresarios del sector pesquero, con objeto de mejorar las aptitudes de los profesionales del sector en términos de mejoramiento de condiciones de trabajo y de seguridad, de sensibilización en materia de igualdad entre hombres y mujeres y medioambiente y de diversificación afuera del sector. El comité de seguimiento establecerá criterios de demarcación claros entre ambos fondos para optimizar el efecto complementario de los mismos y evitar solapamientos.

Además, se incluirán los trabajadores del sector pesquero, como de cualquier otro sector, a las medidas de inclusión social financiadas por el FSE y se facilitará la inclusión de los centros científicos o tecnológicos y de las empresas de dicho sector en proyectos vinculados con la seguridad y la sanidad del empleo en este mismo sector.

El cuadro adjunto destaca la coherencia de manera especial en medidas tendentes a la diversificación de actividades locales y a la protección del medio ambiente correspondiente a los Ejes 2 “Acuicultura, pesca interior, transformación y comercialización de productos de productos de la pesa y de la acuicultura” y Eje 3 “Medidas de interés colectivo”.



Ejes FEP	Eje 1. Adaptación de la flota de pesca comunitaria	Eje 2. Acuicultura, pesca interior, transformación y comercialización de productos de la pesca y de la acuicultura	Eje 3. Medidas de interés colectivo	Eje 4. Desarrollo sostenible de las zonas de pesca
Objetivos del Programa Operativo				
Favorecer la adaptabilidad de las personas trabajadoras, empresas y personas empresarias al entorno socioeconómico mediante la actualización/formación permanente.				
Fomentar la realización de cambios en las organizaciones que permitan la incorporación de criterios de calidad, reestructuración.				
Crear y difundir formas innovadoras de organización laboral que sean más productivas.				
Apoyo al trabajo por cuenta propia y a la creación de empresas.				
Favorecer la inserción laboral de aquellas personas que presentan mayores dificultades para acceder a un empleo estable				
Promover la reorganización de la actividad empresarial de manera que permita incorporar una mayor flexibilidad al mercado de trabajo, así como favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral.				
Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos del mercado laboral				
Apoyar de manera decidida a los colectivos más desfavorecidos con especial incidencia sobre las personas inmigrantes, las personas con discapacidad y las personas que se enfrentan a situaciones de exclusión social y/o laboral.				
Incrementar la eficiencia administrativa				
Garantizar la calidad del sistema educativo y de formación, desarrollando mecanismos que faciliten la actualización de competencias del profesorado				
Reducir las dificultades de inserción social y laboral a las que pueden enfrentarse las personas que abandonan de manera prematura la educación obligatoria.				



Programas operativos FSE 2007-2013 de ámbito estatal

La coherencia y complementariedad con el resto de Programas Operativos que se desarrollarán en Catalunya queda asegurada a través del Comité de Coordinación de Fondos.

A continuación se detalla el desglose indicativo de los recursos que se aplicarán en Catalunya a través del programa operativo regional y los programas operativos plurirregionales que se gestionarán desde Catalunya.

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

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	36.754.177	13%	87.780.473	30%	0	0%	0	0%	87.780.473	27%	124.534.650,5	20%
C2	201.094.643	71%	164.379.762	57%	30.881.723	95%	0	0%	195.261.485	60%	396.356.127,5	65%
C3	35.417.798	12%	36.665.360	13%	0	0%	0	0%	36.665.360	11%	72.083.157,5	12%
C4	2.422.382	1%	21.460	0%	682.133	2%	344.742	15%	1.048.335	0%	3.470.717,5	1%
C5	9.022.549	3%	1.385.336	0%	1.040.986	3%	1.969.547	85%	4.395.869	1%	13.418.418	2%
Total	284.711.549	100%	290.232.391	100%	32.604.842	100%	2.314.289	100%	325.151.522	100%	609.863.071	100%



3.8. RESUMEN GLOBAL DESGLOSE INDICATIVO DE LA CONTRIBUCIÓN COMUNITARIA POR CATEGORÍAS EN EL PROGRAMA OPERATIVO DE CATALUNYA.

EJE PRIORITARIO / Categoría de gasto (tema prioritario)		Total Programa Operativo		Art. 9.3 Rgto.1083/2006	
		Importe FSE	%	Importe FSE	%
1.ESPÍRITU EMPRESARIAL Y ADAPTABILIDAD		36.754.177	12,91%	36.754.177	12,91%
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	2.362.652	0,83%	2.362.652	0,83%
63	Proyección y difusión de formas innovadoras y más productivas de organizar el trabajo	4.545.824	1,60%	4.545.824	1,60%
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 cualificación	17.042.332	5,99%	17.042.332	5,99%
68	Apoyo al trabajo por cuenta propia y a la creación de empresas	12.803.369	4,50%	12.803.369	4,50%
2.EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES		201.094.643	70,63%	194.308.657	70,63%
65	Modernización y fortalecimiento de las instituciones del mercado laboral	29.716.064	10,44%	29.716.064	10,44%
66	Aplicación de medidas activas y preventivas en el mercado laboral	73.625.610	25,86%	73.625.610	25,86%
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	13.505.812	4,74%	13.505.812	4,74%
70	Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social	256.554	0,09%	256.554	0,09%
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	77.204.617	27,12%	77.204.617	27,12%
80	Fomento de colaboraciones, pactos e iniciativas a través de redes de partes interesadas	6.785.986	2,38%		



EJE PRIORITARIO / Categoría de gasto (tema prioritario)		Total Programa Operativo		Art. 9.3 Rgto.1083/2006	
		Importe FSE	%	Importe FSE	%
3.AUMENTO Y MEJORA DEL CAPITAL HUMANO		35.417.798	12,44%	35.417.798	12,44%
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	20.458.899	7,19%	20.458.899	7,19%
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	14.458.899	5,08%	14.458.899	5,08%
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	500.000	0,18%	500.000	0,18%
4.COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL		2.422.382	0,85%		
80	Fomento de colaboraciones, pactos e iniciativas a través de redes de partes interesadas	2.422.382	0,85%		
5.ASISTENCIA TÉCNICA		9.022.549	3,17%		
85	Preparación, ejecución, seguimiento y control.	3.157.892	1,11%		
86	Evaluación y estudios; información y comunicación.	5.864.657	2,06%		
Total		284.711.549	100,00%	266.480.632	93,60%



4. DISPOSICIONES DE APLICACIÓN⁵

4.0. PRINCIPIOS GENERALES

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.

4.1. 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 responsable⁶ 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.

4.1.1. AUTORIDAD DE GESTIÓN

A) *Concepto*⁷

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 Español designa como Autoridad de Gestión del presente Programa Operativo FSE a la Unidad de Gestión⁸ 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*

⁵ Ver Artículo 37.1.g) del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

⁶ Ver Artículo 70 del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

⁷ Ver Artículo 59.1.a) del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

⁸ Se procederá a realizar la oportuna actualización normativa.



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 cooperación⁹ con la Generalitat de Catalunya (Servei d'Ocupació de Catalunya)

El Gobierno de la Generalitat de Catalunya (Servei d'Ocupació de Catalunya –SOC-), designado de conformidad con el artículo 59.2 del Reglamento (CE) 1083/2006¹⁰, estará encargado de ejecutar las actividades que a continuación se enumeran, dentro de las funciones que corresponden a la Autoridad de Gestión¹¹.

El Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC) 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 Generalitat de Catalunya, 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:

- Departament de Treball
- Departament de Educació
- Departament d'Innovació, Universitats i Empresa
- Departament d'Acció Social i Ciutadania
- Departament de Justícia

1.- El Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC) ejercerá las siguientes funciones:

⁹ Ver artículo 11 del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

¹⁰ Ver artículo 2.6 del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

¹¹ Ver artículo 12 del Reglamento (CE) 1828/2006 de la Comisión, de 8 de diciembre de 2006.



- 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 ejecución¹².
- 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 aplicables¹³.
- 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 nacional¹⁴.
- 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 Certificación¹⁵.
- 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 durante¹⁶:
 - o un período de tres años a partir del cierre del programa operativo; o,
 - 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 Europeo¹⁷.
- 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 Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC) 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 1083/2006.¹⁸

¹² Ver artículo 60 letra a) del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

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

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

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

¹⁶ 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.

¹⁷ Ver artículo 65 letra f) del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

¹⁸ Ver artículo 60 letra c) del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.



4.- El Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC) garantizará que las evaluaciones del Programa Operativo a que se refiere el artículo 48 del Reglamento (CE) 1083/2006 se lleven a cabo con arreglo a lo dispuesto en el mencionado Reglamento. 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 determinen¹⁹ 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 Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC). 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 Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC), como la **Unidad de Gestión de la UAFSE** formarán parte del Comité de Seguimiento, ejerciendo su presidencia cuando fueran designadas para ello.

El Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC) 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 cabo²⁰.

6.- El Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC) 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 Seguimiento²¹.

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.

A este fin, el Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC) 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 cofinanciadas²².

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

²⁰ Ver artículos 60 letra h), 63 y 66 del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

²¹ Ver artículo 60 letra i) del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

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



8.- El Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC) 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 Operativo²³.

9.- El Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC), 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 1083/2006.²⁴

4.1.2. 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.²⁵

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 Certificación²⁶ 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 comprenden²⁷:

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

²⁴ Ver Artículo 71 del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

²⁵ Ver Artículos 37.1.g. iii) y 59.1.b) Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

²⁶ Se procederá a realizar la oportuna actualización normativa.

²⁷ Ver Artículo 61 del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.



- a. Elaborar y remitir a la Comisión las certificaciones de las declaraciones de gastos y las solicitudes de pago intermedio.
- b. Certificar:
 - o que la declaración de gastos es exacta, se ha realizado aplicando sistemas de contabilidad fiables y se basa en justificantes verificables.
 - o 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.

Toda certificación de gastos enviada por el Servei d' Ocupació de Catalunya (SOC) 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 Auditoria 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.²⁸
- 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 del Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC), o en su caso a los beneficiarios de las ayudas FSE, velando por que estos reciban las ayudas a que tengan derecho, cuanto antes

²⁸ Ver Artículo 71 del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.



y en su integridad, 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 siguiente²⁹.

4.1.3. AUTORIDAD DE AUDITORÍA

La Autoridad de Auditoría será la Intervención General de la Generalitat de Catalunya.

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.
- 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.

²⁹ Ver Artículo 76 del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.



- 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.

4.2. DESCRIPCIÓN DE LOS SISTEMAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN³⁰

4.2.1. SEGUIMIENTO

³⁰ 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.



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 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 prioritario³¹. En las operaciones cuyos destinatarios sean personas, estos indicadores deberán desglosar el número de participantes por año, sexo, situación en el mercado laboral, edad, nivel de formación y en su caso su inclusión en grupos vulnerables, de conformidad con las normas nacionales³².

El Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC) 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.

4.2.2. SISTEMA INFORMATICO DE LAS AUTORIDADES DE GESTION Y CERTIFICACIÓN DEL FSE ESPAÑA PARA EL PERIODO 2007-2013³³

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.

Este 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:

³¹ Ver artículo 37 c) del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006

³² Ver Artículo 40.2 y anexo XXIII del Reglamento (CE) 1828/2006 de la Comisión de 8 de diciembre de 2006.

³³ Ver Artículos 39 a 42 del Reglamento (CE) 1828/2006.



- 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) 1828/2006.³⁴

4.2.3. COMITÉ DE SEGUIMIENTO DEL PROGRAMA OPERATIVO

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.

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

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



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 Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC)

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, de la Secretaría General del Departamento de Agricultura, Alimentación y Acción Rural de la Generalitat de Catalunya, 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 representación 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.



4.2.4 INFORMES ANUAL Y FINAL³⁵

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.

4.2.5. EXAMEN ANUAL DE LOS PROGRAMAS³⁶

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.

4.2.6. 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:

³⁵ 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.

³⁶ Ver artículo 68 del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.



- 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.

4.2.7 PLAN DE EVALUACION.

a) Disposiciones Generales³⁷

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.

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.

³⁷ Ver Artículos 47 al 49 del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.



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 estratégico³⁸

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.

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.

³⁸ Ver Artículos 29 y 33 del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.



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 Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC), 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 determinarán 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.

4.3. 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 mandamiento 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.

4.4. PROCEDIMIENTOS DE MOVILIZACIÓN Y CIRCULACIÓN DEL FLUJOS FINANCIEROS³⁹

4.4.1. 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 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

³⁹ Ver Artículos 75 al 103 del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006



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.

4.4.2. 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.

4.4.3. 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.



4.4.4. 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 deberá haber sido abonada 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.



4.4.5. 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.

4.4.6 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.

4.4.7. 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 operativo⁴⁰.

4.4.8. 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) 1083/2006.⁴¹

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 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.

⁴⁰ Ver artículo 89 del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006.

⁴¹ Ver Artículo 71 del Reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006



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.

4.4.9. 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.

4.5. 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 ayuda concedida en el marco del programa operativo debe ajustarse a la normativa sobre ayudas estatales vigente y a cualquier otra disposición aplicable del Derecho comunitario.

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 los Fondos Estructurales serán analizados por las autoridades que otorguen dicha ayuda para determinar si constituyen ayuda de Estado en 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 los 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.

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.

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.

4.6. 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 Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC), en el ámbito de la información y publicidad⁴² 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.

⁴² Ver sección primera (arts. 2-10) del Reglamento (CE) 1828/2006 de la Comisión de 8 de diciembre de 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 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 siguientes⁴³:

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.

⁴³ Ver artículos 3 y 7 del Reglamento (CE) 1828/2006.



4.7. 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.

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”.



5. PLAN FINANCIERO

5.1. CUADRO FINANCIERO DEL PROGRAMA OPERATIVO POR ANUALIDADES

La ayuda comunitaria del Programa Operativo Competitividad Regional FSE 2007-2013 asciende, en euros corrientes, a **284.711.549 euros**, lo que implica, dado que la totalidad de ejes considerados dispondrán de una tasa de cofinanciación del 50%, **una inversión de 569.423.098 euros**. La totalidad de las actuaciones desarrolladas en el Programa Operativo son gestionadas por la Generalitat de Catalunya. La contribución nacional del Programa corresponderá a las instituciones que integran la Administración Autónoma, a las instituciones de la Administración del Estado y a financiación privada adicional por un importe máximo de 20.416.025 euros, disponiendo la senda financiera que se detalla en el cuadro adjunto.

Año	Ayuda FSE Regiones sin Ayuda Transitoria	Ayuda FSE Regiones con Ayuda Transitoria	TOTAL AYUDA FSE
2007	38.297.107	0	38.297.107
2008	39.063.050	0	39.063.050
2009	39.844.311	0	39.844.311
2010	40.641.197	0	40.641.197
2011	41.454.021	0	41.454.021
2012	42.283.100	0	42.283.100
2013	43.128.763	0	43.128.763
Total	284.711.549	0	284.711.549



5.2. CUADRO FINANCIERO DEL PROGRAMA OPERATIVO POR EJES PRIORITARIOS Y TOTAL DEL PERIODO 2007-2013

EJE PRIORITARIO	Financiación FSE (a)	Financiación nacional			Financiación Total (e) = (a)+ (b)	Tasa de financiación (f) = (a)/(e)	Información	
		Total (b) = (c)+(d)	Financiación Pública Nacional (c)	Financiación Privada (d)			Contribución BEI	Otra financiación
1.ESPÍRITU EMPRESARIAL Y ADAPTABILIDAD	36.754.177	36.754.177	24.122.608	12.631.569	73.508.354	50%		
2.EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE H Y M	201.094.643	201.094.643	195.480.612	5.614.031	402.189.286	50%		
3.AUMENTO Y MEJORA DEL CAPITAL HUMANO	35.417.798	35.417.798	34.650.881	766.917	70.835.596	50%		
4.COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL	2.422.382	2.422.382	1.018.874	1.403.508	4.844.764	50%		
5.ASISTENCIA TÉCNICA	9.022.549	9.022.549	9.022.549	-	18.045.098	50%		
Total	284.711.549	284.711.549	264.295.524	20.416.025	569.423.098	50%		

Cantidades en Euros.

El Programa Operativo FSE de Catalunya 2007-2013 nace con la voluntad de establecer mecanismos que permitan la incorporación de financiación privada adicional, de manera especial en lo que respecta al Eje 1 “Espíritu Empresarial y Adaptabilidad”, estableciendo fórmulas de colaboración estable con organizaciones implicadas tanto en el anterior periodo como en los Programas Plurirregionales de aplicación en Catalunya.



6. EVALUACIÓN EX ANTE DEL PROGRAMA OPERATIVO.

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 Catalunya y a las conclusiones que de dicha evaluación conjunta es posible extraer para la región:

- La programación regional FSE de Catalunya durante el periodo 2000-2006 presentaba una cierta especialización programática centrada en la integración en el mercado laboral de los colectivos con especiales dificultades.
- 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 más de 516.000 eran de la Comunidad Autónoma de Catalunya.



- Las actuaciones regionales cofinanciadas por el FSE en Catalunya en los primeros años del periodo de programación 2000-2006 presentaban cierto retraso en la absorción financiera de algunos ámbitos de actuación, así como riesgos de solapamiento con los Programas Operativos Plurirregionales, que eran generalizados para el conjunto de regiones.
- El PO FSE 2007-2013 de Catalunya 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 los de formación continua y ocupacional y abandono escolar temprano), sintetizándolos en una matriz DAFO.

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

	% Población 25 a 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
Catalunya	▼	▲	▼	▲	▲	▲

▲ 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 2 y 1. Dicha estrategia define la complementariedad 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, y la región incide en el ámbito dedicado a la formación permanente. Sería deseable, sin embargo, que los ámbitos relacionados con la población migrante y con la reducción del abandono escolar prematuro, dado el alto porcentaje de población extranjera existente en la región y la elevada tasa de abandono escolar (superiores a las media española), respectivamente, el coste programado destinado a estas actuaciones hubiera sido mayor. No obstante, dichas actuaciones podrán desarrollarse por medio de las actuaciones de los programas plurirregionales FSE y con fondos propios de la región.
- Se confirma 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, 18, 19, 20, 21, 23 y 24), 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 Catalunya 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.
- ☐ En cuanto a los riesgos de ejecución financiera, no se prevén riesgos de absorción financiera, aunque sí se deberá prestar una atención especial durante los primeros años del periodo 2007-2013 a los siguientes ámbitos, dado el retraso que acumuló en los primeros años de ejecución del programa regional de Catalunya en el periodo de programación 2000-2006: Autoempleo y capacidad empresarial, Lucha contra la discriminación e Igualdad de Oportunidades.
- ☐ La atención de las prioridades horizontales de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y de respeto y cuidado del medio ambiente, 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.



CUADRO RESUMEN DEL PROGRAMA OPERATIVO

EJE 1	Tema Prioritario	Indicadores de resultado	Objetivo 2013	Descripción indicativa de tipología de operaciones	Indicadores de realización física	Objetivo 2013	
<p>* Favorecer la adaptabilidad de las personas trabajadoras, empresas y personas empresarias al entorno socio económico mediante la actualización/formación permanente</p> <p>* Fomentar la realización de cambios en las organizaciones que permitan la incorporación de criterios de calidad, reestructuración</p> <p>* Creación y difusión de formas innovadoras de organización laboral más productivas.</p> <p>* Fomentar el espíritu empresarial, promover la cultura emprendedora</p>	62	2.15 N° de empresas que han introducido esquemas de prevención de riesgos laborales	625	<p>* Formación permanente de trabajadores, especialmente PYMES y microempresas</p> <p>* Concienciación sobre importancia de formación continua.</p> <p>* Formación / sensibilización medioambiental, igualdad de oportunidades y prevención riesgos laborales</p>	1.1 N° de hombres participantes	9.450	
						1.1 N° de mujeres participantes	9.450
						1.3 N° personas que participan en cursos de formación específicos sobre medio ambiente	100
						1.4 N° de empresas beneficiarias	1.300
		63	2.16 N° de personas participantes en acciones de formación continua que han mejorado su posición en el trabajo	2.060			
						1.1 N° de hombres participantes	4.200
						1.1 N° de mujeres participantes	4.200
						1.4 N° de empresas beneficiarias	2.600
					1.9 Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	16	



EJE 1	Tema Prioritario	Indicadores de resultado	Objetivo 2013	Descripción indicativa de tipología de operaciones	Indicadores de realización física	Objetivo 2013
	64	2.20 N° de empresas beneficiarias de servicios específicos para la reestructuración que han mantenido sus puestos de trabajo	860	*Formación/ayuda para adaptabilidad a trabajadores afectados por reestructuraciones sectoriales o empresas afectadas por deslocalización	1.1 N° de hombres participantes	40.000
		2.21 N° de personas que han aumentado su competitividad y adaptación al mercado que han mejorado sus condiciones o puesto de trabajo (desagregados por sexo y edad)	67.000	* Acciones soporte integral a reestructuración/crecimiento de empresas de economía corporativa * Creación de estructuras específicas apoyo y tutelaje * Metodologías de "outplacement" de evaluación y seguimiento	1.1 N° de mujeres participantes	40.000
					1.4 N° de empresas beneficiarias	11.000
	68	2.22 N° de empresas creadas por hombres y mujeres (desagregados por sexo, edad y pertenencia a sectores emergentes)	29.000	* Formación y sensibilización a emprendedores en el proceso de creación de empresa, planes integrales de empleo autónomo y fomento cooperativismo. * Construcción de una red territorial de soporte de fomento del empleo a través de la creación de empresas, dotación de personal especializado de asesoramiento y soporte técnico	1.1 N° de hombres participantes	101.500
					1.1 N° de mujeres participantes	101.500
					1.4 N° de empresas beneficiarias	27.900
					1.9 Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	4



EJE 2	Tema Prioritario	Indicadores de resultado	Objetivo 2013	Descripción indicativa de tipología de operaciones	Indicadores de realización física	Objetivo 2013
<p>* Mejorar la capacidad de personas desempleadas jóvenes tanto para acceder al mercado de trabajo como para reducir la temporalidad, y actuaciones dirigidas a trabajadores/as mayores de 55 años, que permitan favorecer el envejecimiento activo.</p> <p>* Favorecer la conciliación de la vida profesional y personal de las personas trabajadoras y reducir la segregación sexista en el mercado de trabajo.</p> <p>* Promover la inclusión social y laboral de personas excluidas o en riesgo de exclusión del mercado de trabajo, especialmente personas inmigrantes.</p> <p>* Integración y reintegración en la vida laboral de personas con minusvalías y personas en riesgo de exclusión social</p>	65			*Modernización de las instituciones del mercado de trabajo, en particular de los servicios de empleo y especialmente en aquellas áreas que interrelacionan los procesos de generación de empleo con las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.	1.8 Acuerdos/convenios firmados	12
				* Creación de plataformas para la intermediación laboral que favorezcan la movilidad de los trabajadores y el mercado único.	1.49 N° de proyectos de desarrollo	14
				* Acuerdos y servicios de base territorial que faciliten la coordinación entre los distintos agentes y mejoren la adecuación entre la oferta y la demanda	1.65 Acciones de apoyo a la intermediación y la orientación laboral	15
	66	2.24 N° de personas en situación de desempleo que accedieron a un contrato de trabajo desagregados por sexo	57.200	* Itinerarios integrados de inserción personalizada.	1.1 N° de hombres participantes	67.000
				* Acciones formativas para la captación de NTIC y afianzamiento en el conocimiento de lenguas, que permitan la salida al exterior complementariamente con el programa Leonardo.	1.1 N° de mujeres participantes	67.000
		N° de personas en situación de desempleo que accedieron a un contrato de trabajo desagregados por sexo (mujeres)	28.600	* Programas combinados de formación y empleo, prácticas profesionales y programas de experiencia en el ámbito privado. * Nuevos perfiles y traspaso de experiencia y conocimientos	1.2 N° personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	5.900



EJE 2	Tema Prioritario	Indicadores de resultado	Objetivo 2013	Descripción indicativa de tipología de operaciones	Indicadores de realización física	Objetivo 2013
				intergeneracionales incentivando a trabajadores de mayor edad a permanecer en sus puestos de trabajo	1.4 N° de empresas beneficiarias	650
	69	2.26 N° de empresas que beneficiarias que ayudan para luchar contra la desigualdad de género en el lugar de trabajo	3.000	<p>*Establecimiento de medidas formativas para mujeres del mundo rural y otros ámbitos especialmente sensibles</p> <p>* Incorporar la perspectiva de género en los servicios ofrecidos por el SOC: formación y acompañamiento a mujeres que han sufrido violencia doméstica.</p> <p>* Impulso a la consecución de acuerdos de negociación con nuevas formas de organización de los tiempos de trabajo.</p> <p>* Desarrollo de la figura de Agentes de Igualdad.</p> <p>* Campañas de sensibilización social, coeducación y corresponsabilidad</p>	1.1 N° de mujeres participantes	14.300
	70	2.28 N° de personas inmigrantes contratadas	1.000	<p>* Itinerarios integrales de inserción socio laboral para inmigrantes.</p> <p>*Campañas de información y sensibilización que fomenten la interculturalidad.</p>	1.1 N° de hombres participantes	1.350
					1.9 Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	80



EJE 2	Tema Prioritario	Indicadores de resultado	Objetivo 2013	Descripción indicativa de tipología de operaciones	Indicadores de realización física	Objetivo 2013
				<ul style="list-style-type: none"> * Acompañamiento a actuaciones relativas al Plan de Primera Acogida previsto en el Acuerdo Estratégico * Puesta en marcha del Observatorio del Racismo y la xenofobia 	1.1 N° de mujeres participantes	1.350
	71	2.29 N° de personas discapacitadas contratadas	5.500	<ul style="list-style-type: none"> * Itinerarios integrados personalizados de inserción sociolaboral a personas discapacitadas 	1.1 N° de hombres participantes	55.500
<ul style="list-style-type: none"> * Itinerarios integrados personalizados de inserción sociolaboral a minorías étnicas, jóvenes que no han superado la enseñanza obligatoria, y riesgo de exclusión social 				1.1 N° de mujeres participantes	54.500	
2.30 N° de personas en riesgo de exclusión contratadas		26.300	<ul style="list-style-type: none"> * Acuerdos de cooperación y programas integrados de base territorial 	1.2 N° personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	26.000	
			<ul style="list-style-type: none"> * Impulso del programa "Treball als Barris" * Desarrollo de actuaciones complementarias a la Ley de Dependencia. * Campañas de información y sensibilización social y promoción de iniciativas de desarrollo local 	1.9 Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	40	
	80			<ul style="list-style-type: none"> * Acciones formativas * Ayudas a la potenciación de redes o asociaciones * Estudios, investigaciones o evaluaciones 	1.10 Redes, asociaciones	70



EJE 3	Tema Prioritario	Indicadores de resultado	Objetivo 2013	Descripción indicativa de tipología de operaciones	Indicadores de realización física	Objetivo 2013
<p>* Garantizar la calidad del sistema educativo y de formación, desarrollando mecanismos que faciliten la actuación de las competencias del profesorado.</p> <p>* Evitar el abandono escolar prematuro y favorecer la inserción laboral de las personas que abandonan la educación secundaria obligatoria</p> <p>* Desarrollar el potencial humano en el ámbito de la investigación y la innovación, a través de los estudios postuniversitarios y la formación de investigadores, y de actividades en red entre universidades, centros de investigación y empresas</p>	72	2.32 Nº de personas que han obtenido un reconocimiento oficial de las competencias adquiridas por la experiencia laboral	500	<p>* Apoyo en las actuaciones relativas a la creación de la puesta en marcha de los centros integrados de formación profesional.</p> <p>* Actualización permanente de los conocimientos de los formadores de formación profesional y de itinerarios integrados de inserción.</p>	1.1 Nº de hombres participantes	25.000
		2.34 Nº de personas desempleadas beneficiarias de formación en innovación y sociedad del conocimiento que han encontrado trabajo	850	<p>* Fomentar la relación entre centros de formación y empresas.</p> <p>* Impulso de las NTIC en el proceso de aprendizaje.</p> <p>* Acciones de sensibilización, información y orientación especial incidencia en estudiantes de secundaria</p>	1.1 Nº de mujeres participantes	25.000
					1.9 Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	3
	73	2.35 Nº de alumnos que han participado en acciones de refuerzo, orientación y apoyo que permanecen en el sistema educativo y/o han superado la educación secundaria obligatoria	7.380	<p>* Establecimiento de programas de apoyo a alumnos con graves carencias educativas .</p> <p>* Programas de refuerzo a través de centros educativos y actividades complementarias.</p> <p>* Programas de tutoría y orientación escolar profesional impulsados por administraciones locales</p>	1.1 Nº de hombres participantes	14.000
					1.1 Nº de mujeres participantes	10.600



EJE 3	Tema Prioritario	Indicadores de resultado	Objetivo 2013	Descripción indicativa de tipología de operaciones	Indicadores de realización física	Objetivo 2013
	74	2.37 N° de investigadores/as o personal de apoyo contratados por empresas	70	<p>*Ejecutar programas que atiendan la necesidad de formar e integrar a investigadores/as de todos los niveles en grupos de investigación de universidades, centros de investigación y empresas</p> <p>* Llevar a cabo acciones de formación concretas para mejorar las competencias del personal de soporte y de investigación con especial referencia a aspectos de gestión y de investigación en el sector privado</p>	1.1 N° de hombres participantes	75
					1.1 N° de mujeres participantes	75

EJE 4	Tema Prioritario	Indicadores de resultado	Objetivo 2013	Descripción indicativa de tipología de operaciones	Indicadores de realización física	Objetivo 2013
<p>* Aprender de la experiencia de otros países o regiones de la forma de organización, intercambiar ideas, know-how y personal</p> <p>* El desarrollo conjunto, la aplicación, la dotación de personal y la financiación de operaciones de las que se puede esperar un valor añadido por efecto de la cooperación</p>	80		80	<p>* Fomento de la constitución y consolidación de redes y asociaciones de cooperación</p> <p>* Intercambio de información, experiencias, resultados y buenas prácticas</p> <p>* Establecimiento de plataformas de experimentación para el desarrollo de conjuntos de servicios y herramientas</p> <p>* Fomento de la movilidad de personas expertas y beneficiarias de las actuaciones</p>	1.10 Redes, asociaciones	100
					1.10 Estudios, evaluaciones	60



EJE 5	Tema Prioritario	Indicadores de resultado	Objetivo 2013	Descripción indicativa de tipología de operaciones	Indicadores de realización física	Objetivo 2013
* Preparación, implementación, seguimiento y control del Programa Operativo * Evaluación y estudios; información y comunicación	85			* Apoyo a la gestión de los programas operativos que incluya apoyo a la gestión de la intervención, seguimiento, auditorias y controles de las actuaciones y otras acciones de coordinación	1.38 N° de acciones (controles, comités de seguimiento, etc)	100
	86			* Evaluación, estudios, información y comunicación que incluyan el diseño, mantenimiento y puesta en marcha de sistemas informatizados de gestión, así como la realización de estudios de carácter planificador que faciliten el desarrollo de las actuaciones previstas	1.38 N° de acciones (controles, comités de seguimiento, etc)	100