

**Lucha contra el racismo y la xenofobia.  
Propuestas de la Iniciativa Equal 2005-2007**

- **Proyectos Equal:**
  - . Afisai
  - . Arena II
  - . Bembea
  - . Piensa global, actúa local
- **Seminario de igualdad de oportunidades e incorporación de la perspectiva de género a proyectos de empleo**
- **Seminario de planificación y gestión de proyectos de empleo**



Unión Europea

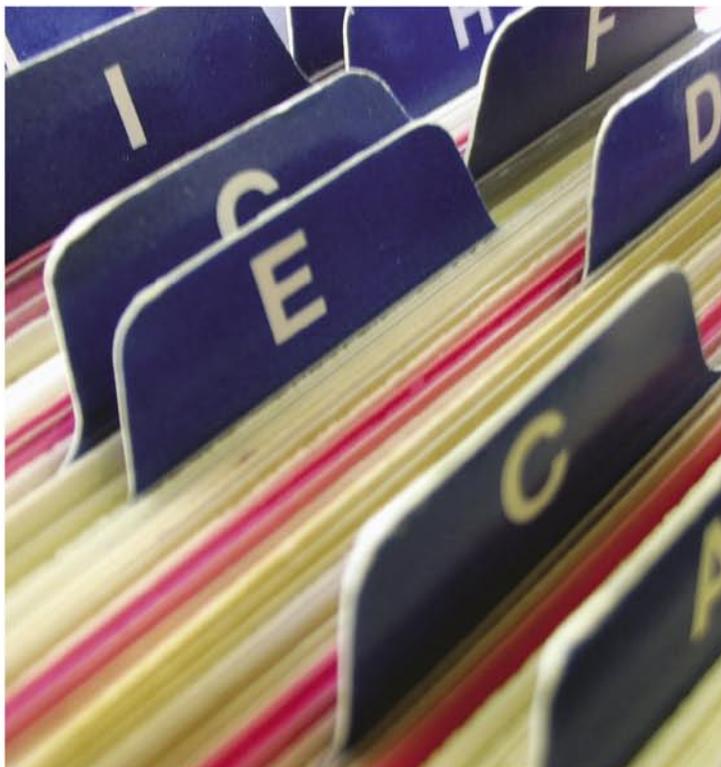
FONDO SOCIAL EUROPEO



Servicio Andaluz de Empleo  
CONSEJERÍA DE EMPLEO

# Catálogo de Prensa y Empleo

Sistema de catalogación de artículos sobre empleo publicados en Internet



Acceso a más de 700 artículos sobre empleo organizados en los siguientes temas:

- **Adaptabilidad**
- **Creación de Empresas**
- **Desarrollo**
- **Empleo en Europa**
- **Igualdad de Oportunidades**
- **Inserción y Reinserción**
- **Mercado de Trabajo**
- **Nuevas Tecnologías**

Acceso a través de la dirección:

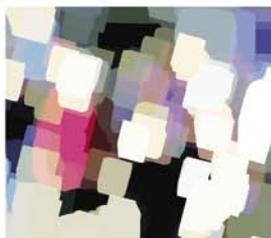
[www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/catalogoprensa](http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/catalogoprensa)



El Catálogo de Prensa y Empleo es un Servicio de Información del Portal Equal (Sitio Web para la Asistencia a la Iniciativa Equal en Andalucía)

Servicio Andaluz de Empleo  
Dirección General de Fomento del Empleo  
Consejería de Empleo · Junta de Andalucía  
Polígono Hytasa, calle Seda, nave 5 · 41006 · Sevilla  
Tel. 955 033 511 · Fax: 955 033 121  
email: [catalogoprensa.cem@juntadeandalucia.es](mailto:catalogoprensa.cem@juntadeandalucia.es)

Iniciativa  
Comunitaria  
Equal  
en Andalucía  
2005-2007



Servicio Andaluz de Empleo  
CONSEJERÍA DE EMPLEO



Unión Europea  
FONDO SOCIAL EUROPEO

Iniciativa Comunitaria  
**EQUAL**  
Andalucía

## SUMARIO



### Proyectos Andaluces. Experiencias y buenas prácticas

- 4 Combatir el racismo y la xenofobia en relación al mercado de trabajo
- 8 Afisai, empleos agrarios de calidad para la población inmigrante
- 10 Arena II: valoración de la diversidad cultural para combatir el racismo y la xenofobia
- 12 Bembea, participación comunitaria de la población inmigrante
- 14 Piensa global, actúa local para contribuir a la integración de la población inmigrante

### Publicaciones

- 16 Materiales y productos para facilitar la lucha contra el racismo y la xenofobia

- 17 Publicaciones

### Actualidad en Equal

- 18 Seminario de igualdad de oportunidades e incorporación de la perspectiva de género a proyectos de empleo
- 20 Seminario de planificación y gestión de proyectos de empleo

### Proyectos en la red

- 22 Catálogo de Prensa y Empleo
- 24 Europa en Línea

### Agenda

- 26 Próximos eventos

**Edita:** Servicio Andaluz de Empleo. Dirección General de Fomento del Empleo. Consejería de Empleo. Junta de Andalucía  
Polígono Hytasa, C/Seda, nave 5, 41006. Sevilla  
Versión electrónica del Boletín:  
[www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/boletinequal](http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/boletinequal)  
email: [boletinequal.cem@juntadeandalucia.es](mailto:boletinequal.cem@juntadeandalucia.es)

**Realiza:** Instituto de Desarrollo Regional, Fundación Universitaria

**Diseño y maquetación:** Instituto de Desarrollo Regional, Fundación Universitaria

**Coordinación Técnica:** Asistencia a la Iniciativa Comunitaria Equal, Servicio de Inserción Laboral y Programas Comunitarios de la Dirección General de Fomento del Empleo del Servicio Andaluz de Empleo

**Foto de Portada:** Servicio Andaluz de Empleo

**Agradecimientos:** Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias, Consejería de Gobernación, Junta de Andalucía y Andalucía Acoge (proyecto Arena II); Área de Bienestar Social, Ayuntamiento de Málaga y Movimiento por la Paz, el Desarme y la Libertad de Málaga (proyecto Piensa Global, actúa local); Asociación Trabajadores e Inmigrantes Marroquíes en España (ATIME), Málaga Acoge y Mujeres Progresistas (Proyecto AFISAI), y Consorcio Entidades Acción Integral con Migrantes (CEPAIM) (Proyecto Bembea).

**Depósito legal:** SE-221-06

**Imprime:** Gráficas Santa María, S.C.A.

## PRESENTACIÓN



*Esperanza Perea*  
**Directora General de Fomento del Empleo**

La diversidad, adecuadamente gestionada, es un elemento de riqueza. La inmigración tiene un impacto positivo sobre el empleo y el crecimiento, aumenta la oferta de mano de obra y tiende a ejercer un efecto tangible en la demanda de productos. A pesar de ello, constituye un fenómeno que sigue generando situaciones de discriminación e intolerancia entre la población nacional, a causa del desconocimiento de los beneficios que reporta para los territorios de acogida.

La Junta de Andalucía viene realizando los últimos años un esfuerzo importante por desarrollar y coordinar una política regional de integración. Prueba de ello es la implementación del I Plan Integral de Inmigración de Andalucía (2001-04), aprobado por una Comisión Interdepartamental participada por 17 Direcciones Generales de diversas Consejerías, al que da continuidad el II Plan, cuya aprobación es inminente y que estará vigente hasta 2009. Muchos son los logros obtenidos, aunque es preciso seguir abordando la inmigración desde planteamientos holísticos que tengan en cuenta todas las dimensiones de la integración.

En el ámbito del empleo aún persisten obstáculos que combatir, tales como la escasez de cualificaciones de la población inmigrante, la discriminación en el lugar de trabajo, los comportamientos racistas, o la insuficiente sensibilización de los empresarios ante las ventajas de la diversidad (conocimientos lingüísticos, multiplicidad de competencia, etc).

La Iniciativa Comunitaria EQUAL se ha mostrado como un mecanismo válido para experimentar, sobre la base del trabajo concertado entre todas las entidades pertinentes andaluzas, nuevas fórmulas de prevención del racismo y la xenofobia y de promoción de la participación de la población inmigrante en condiciones de igualdad, especialmente en el ámbito laboral. Destaca, en la convocatoria 2001-04, la acción del proyecto Arena, promovido por las Consejerías de Empleo, Gobernación e Igualdad y Bienestar Social de la Junta de Andalucía y otras dieciocho entidades más, entre las que figuran agentes sociales, entidades locales, organizaciones privadas y de tercer sistema. El proyecto ha llegado a ser un referente de acción en materia de inmigración, gracias a los éxitos alcanzados en materia de sensibilización en las provincias de Almería, Cádiz y Huelva, y la creación de herramientas específicas para facilitar el acceso de personas inmigrantes a recursos normalizados.

En la convocatoria EQUAL 2005-07 cuatro nuevos proyectos se dirigen específicamente a combatir el racismo y la xenofobia en el mercado de trabajo: Arena II, Piensa global, actúa local, Afisai y Bembea. Proyectos cuyas propuestas de trabajo se analizan de forma detallada en el presente número del boletín EQUAL y que, a buen seguro, han de constituir, con el esfuerzo de todos y todas, una oportunidad renovada para mejorar las políticas andaluzas de promoción de la diversidad y de integración de la población de origen inmigrante.

## Combatir el racismo y la xenofobia en relación al mercado de trabajo

**Facilitar los procesos de integración sociolaboral de la población inmigrante residente en Andalucía es uno de los objetivos de las actuaciones de la Iniciativa Equal en Andalucía. A tal fin se consagró en exclusiva el proyecto Arena en el periodo 2001-04, atendiendo a 25.370 personas de origen inmigrante. No fue el único proyecto Equal que trabajó con este colectivo, aunque sí el único que lo hizo de manera exclusiva. En la nueva ronda de proyectos Equal 2005-07, cuatro proyectos se centran por entero en la lucha contra el racismo y la xenofobia en el ámbito laboral andaluz. A continuación se analizan las principales claves de acción de estos proyectos, haciendo especial hincapié en los elementos más innovadores.**

Los proyectos del área de lucha contra el racismo y la xenofobia se dirigen a posibilitar la participación en el mercado de trabajo, en condiciones de igualdad, de la población de origen inmigrante que reside en Andalucía. Con este objetivo el proyecto Arena atendió en el periodo 2001-04 a 25.370 inmigrantes, de los cuales un 27 % eran mujeres. En particular, posibilitó la participación de 2.166 personas en itinerarios personalizados de inserción, en el marco de los cuales se facilitó acceso a formación básica y en lengua y cultura española. Los itinerarios se reforzaron con servicios de apoyo, de los que se beneficiaron 22.390 personas, centrados en asistir en materia de acceso a vivienda, cobertura sanitaria, asesoría legal, concesión de permisos de trabajo, residencia y atención específica a víctimas de malos tratos.

Otros proyectos Equal andaluces realizaron también acciones de prevención del racismo y la xenofobia, dirigidas principalmente a los agentes que operan en el mercado laboral y a la ciudadanía en general. Destacan la exposición de cómics sobre la inmigración que organizó el proyecto Aproxímate en la localidad malagueña de Guaro; las jornadas de difusión de la cultura gitana y los encuentros con inmigrantes del proyecto Equal Andalucía en Almería; el foro para la convivencia e integración, organizado en Sevilla por el proyecto Equal Sevilla, ciudad integradora para la igualdad y la fiesta de la interculturalidad celebrada

en Granada por el proyecto Ítaca, con mujeres inmigrantes como protagonistas.

Digna de mención especial es la experiencia desarrollada por el proyecto Arena consistente en la incorporación de mediadores/as interculturales a los servicios normalizados de orientación para el empleo y los servicios sociales comunitarios. Este perfil profesional ha facilitado en gran medida el acceso de los inmigrantes a dichos servicios, al tiempo que se ha demostrado ser una nueva opción de empleo.

En la nueva ronda de proyectos Equal 2005-07, Andalucía cuenta con cuatro proyectos cuyo leitmotiv es combatir el racismo y la xenofobia en el ámbito laboral andaluz. (Ver tabla 1). A continuación se analizan los principales elementos caracterizadores de estos proyectos, así como su aportación a las políticas de empleo andaluzas.

**Entidades socias.** Un total de 42 entidades integran las cuatro agrupaciones de desarrollo que promueven estos proyectos. Destaca la importante participación del tejido asociativo, especialmente de organizaciones representantes de mujeres e inmigrantes, que alcanza un 32% de las entidades socias, frente al 16% de la anterior convocatoria.

Tabla 1. Proyectos Equal de Lucha contra el racismo y la xenofobia 2005-2007

	Proyecto	Nº de socios	Territorio
Representados por la Junta de Andalucía	Arena II	19	Cádiz, Huelva y Almería
Otras entidades plurirregionales	Bembea	7	Andalucía, Aragón, Cataluña, Madrid, Murcia y Valencia
	Afsai	7	Andalucía, Galicia y Murcia
Otras entidades públicas andaluzas	Piensa Global, actúa local	9	Málaga

**Colectivo destinatario.** La población inmigrante es el colectivo destinatario y, es especial, las mujeres. Destacan también las acciones con los profesionales que actúan con inmigrantes desde diversas áreas (empleo, servicios sociales, salud, educación). Los agentes sociales y los medios de comunicación son también objeto de acciones de sensibilización.

Mención especial debe hacerse del proyecto AFISAI, que se propone mejorar la inserción e integración de los/as inmigrantes en la agricultura por medio de la diversificación profesional, ofreciendo formación en otros sectores de actividad.

**Ámbito de actuación.** Las actividades propuestas abarcan seis de las ocho provincias de Andalucía, excediendo incluso el ámbito andaluz en el caso de los proyectos plurirregionales Bembea y AFISAI. Por lo general las acciones se concentran en municipios afectados por altas tasas de población inmigrante, principalmente zonas de litoral, al tiempo que se llevan a cabo actividades de sensibilización dirigidas al conjunto de la población andaluz. El **mapa 1** refleja el ámbito geográfico en el que intervienen estos proyectos:

**Estrategia de intervención.** La estrategia de intervención de estos proyectos, sintetizada en el **gráfico 1**, consiste por lo general en el desarrollo de itinerarios de inserción sociolaboral con diversas fases, entre las que destacan la acogida y recepción de la persona de origen extranjero, la orientación laboral y la formación. Estas acciones se acompañan de otras de alcance general para mejorar el

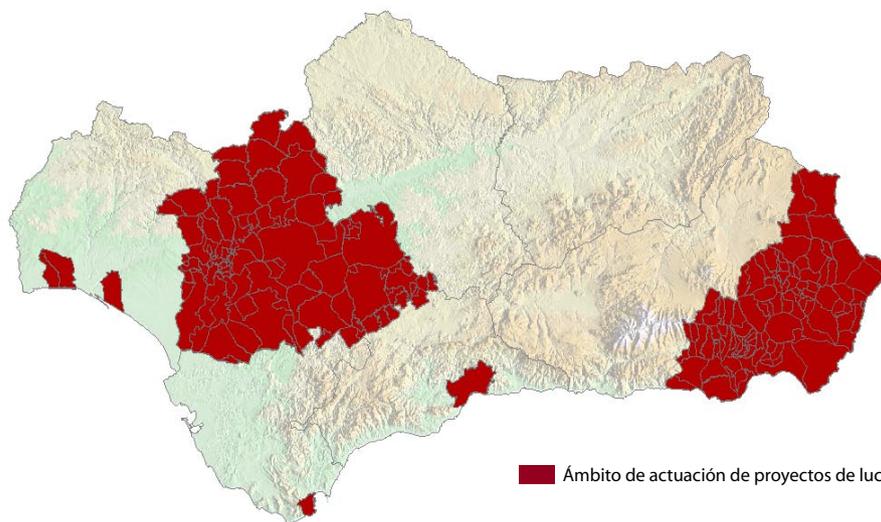
conocimiento sobre los contextos de la inmigración y la promover redes sociales de apoyo.

**Recepción y acogida.** El itinerario se inicia con la captación de usuarios/as, con la colaboración del tejido asociativo representativo. Se disponen al efecto estructuras o unidades de acogida a la población extranjera, tales como servicios de orientación laboral, asesoramiento jurídico e intermediación laboral. Este es el caso del proyecto **Afisai**, que ha previsto la creación de un centro de apoyo e información sobre autoempleo e inserción por cuenta ajena y la incorporación de perfiles profesionales como el/a tutor/a de orientación. Para dar respuesta a necesidades específicas, como puede ser el acceso a la vivienda, el proyecto **Piensa Global, actúa local** ha previsto la creación de recursos de alojamiento temporal alternativo y de una "bolsa inmobiliaria".

**Orientación laboral.** Los itinerarios se complementan con acciones de fomento de la inserción por cuenta propia y ajena, tales como la capacitación y el asesoramiento empresarial para facilitar la diversificación profesional. El proyecto **Bembea** prevé la experimentación de nuevas fórmulas como el retorno de las personas inmigrantes a sus países de origen ocupando empleos generados por empresas españolas, la promoción de un nuevo perfil profesional vinculado a la distribución y comercialización de productos de comercio justo, la profesionalización del servicio doméstico y el apoyo a la generación de empresas de mujeres en el medio rural.

**Formación.** Para facilitar la inserción en condiciones de igualdad se proponen acciones de formación básica y

#### Ámbito geográfico de los proyectos Equal de Lucha contra el racismo y la xenofobia 2005-2007



■ Ámbito de actuación de proyectos de lucha contra el racismo y la xenofobia

compensatoria. Destacan los talleres prelaborales, que refuerzan la enseñanza del español, y la capacitación profesional específica en el puesto de trabajo. Ejemplos de estas acciones formativas son las programadas en el proyecto **Arena II**, que prevé formar a la población inmigrante en ámbitos relacionados con el servicio doméstico y la agricultura. El establecimiento de cuotas de participación y la concesión de ayudas para sufragar los gastos derivados del cuidado de personas dependientes y del desplazamiento favorecerán la capacitación de mujeres y jóvenes mayores de 16 años que no hayan ingresado en el proceso educativo. En esta misma línea, el proyecto **Piensa Global, actúa local** prevé el establecimiento de un sistema de becas y ayudas a la formación.

Destaca en el proyecto Arena II la formación específica dirigida a mujeres que se encuentran en riesgo de explotación sexual o exclusión social. La formación se complementa con una beca de acompañamiento para facilitar el acceso a otros recursos como vivienda, manutención o cuidado de personas dependientes.

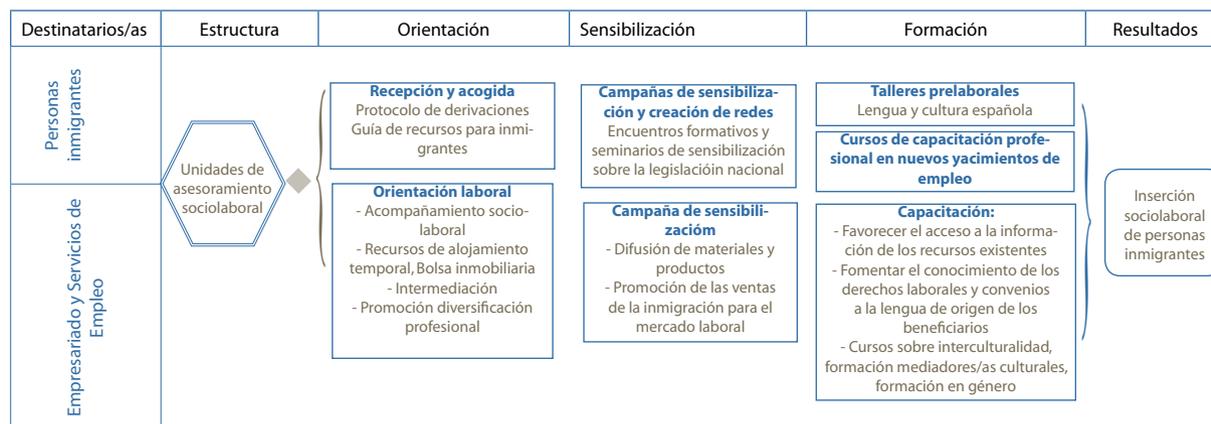
Además de la formación específica de personas inmigrantes, estos proyectos han considerado acciones de formación en materia de interculturalidad destinadas a otros colectivos, como el profesorado de centros educativos, profesionales y técnicos/as de la agrupación de desarrollo, responsables de políticas migratorias, agentes sociales y profesionales de las áreas de servicios sociales, empleo, salud y educación.

Los proyectos **Bembea** y **Arena II** han previsto la incorporación de un nuevo perfil profesional: **el/la mediador/a intercultural**, que realizará labores de acompañamiento con enfoque de género. Esta figura ya demostró su utilidad en la primera convocatoria de Igual en Andalucía, por su utilidad para facilitar el acceso de las personas inmigrantes a recursos sociolabores en condiciones de igualdad.

**Sensibilización y promoción de redes sociales.** A fin de promover un cambio de actitud hacia las personas inmigrantes se realizarán campañas de sensibilización. Entre la población inmigrante, especialmente femenina, se pretende mejorar el conocimiento sobre la legislación nacional y los recursos disponibles para facilitar su integración social y laboral. El proyecto **Bembea** se dirige de modo específico a los medios de comunicación, trabajando con profesionales y estudiantes de periodismo y medios audiovisuales para potenciar la difusión de las directivas de la Comisión Europea en materia de igualdad de trato.

Las redes sociales cumplen un apoyo esencial para la persona inmigrante, al igual que para el resto de ciudadanos/as, convirtiéndose en una vía de integración sociolaboral. Los proyectos Bembea y Arena II contemplan entre sus actuaciones la promoción de redes de acompañamiento social y laboral mediante la celebración de encuentros, formales e informales, que faciliten las relaciones sociales entre personas nacionales e inmigrantes, incentivando el intercambio cultural y la participación en la vida comunitaria.

Gráfico 1. Diagrama general de estrategia de intervención



**Medidas de acompañamiento:** Becas de acompañamiento para servicios de transporte y servicios de proximidad; habilitación de servicios de guardería.  
**Sensibilización a la población en general:** Estudio sobre la situación de los/as inmigrantes, campañas de sensibilización dirigidas a la población en general y al ámbito empresarial, creación de páginas web.  
**Modernización y mejora de los servicios de empleo:** Aplicación de las NTIC a la búsqueda y promoción de empleo de la población inmigrante extranjera, guías de recursos, estudios sobre dificultades para la contratación de personal inmigrante.

Particularmente interesantes son las acciones de difusión entre la población inmigrante de los derechos laborales, para lo que se traducirán documentos legales y convenios colectivos a sus respectivas lenguas de origen.

**Investigación.** Se prevén acciones para la mejora del conocimiento de los contextos de inmigración, tales como la realización de estudios e investigaciones y la celebración de seminarios. Destacan los estudios de Afisai, como el que tendrá lugar para analizar los movimientos migratorios en torno a las campañas agrícolas de temporada o el estudio sobre las ocupaciones, existentes o emergentes, cuyos perfiles profesionales se adapten mejor a los de los/as inmigrantes. En esta misma línea, el proyecto Arena II llevará a cabo una actualización del sistema de indicadores sobre discriminación sociolaboral de la población inmigrante que debe facilitar el seguimiento de la evolución de este fenómeno en Andalucía.

El proyecto Bembea, por su parte, incide en la búsqueda de nuevas estrategias de intervención para mejorar la inserción laboral de las personas inmigrantes mediante la aplicación de la metodología de la investigación-acción-participación. El fenómeno de la inmigración repercute en la condición física y psíquica de la población inmigración, mermando sus posibilidades de inserción. Es por ello que se prevé constituir un gabinete de psicología laboral aplicada a contextos interculturales, el cual diseñará medidas de acompañamiento que permitan mejorar la competencia profesional de los/as usuarios/as.

El proyecto **Piensa global, actúa local** fomenta la participación de la población inmigrante por medio de la concesión de ayudas y la oferta de servicios complementarios, como la puesta a disposición de los/as usuarios/as de una escuela infantil municipal que será utilizada como guardería.



Foto: Servicio Andaluz de Empleo

## Afisai, empleos agrarios de calidad para la población inmigrante



Foto:: Servicio Andaluz de Empleo

### El proyecto AFISAI pretende mejorar la integración e inserción en el sector agrario de las personas inmigrantes que habitan en las comunidades de Andalucía, Galicia y Murcia.

El proyecto trabaja en dos líneas distintas en relación con la población inmigrante: la integración y la inserción. La integración persigue la mejora de las relaciones entre las poblaciones inmigrante y autóctona, mientras que la inserción se concibe como una forma de integración de la persona inmigrante en el conjunto social por medio del desempeño de un trabajo. La estrategia de intervención del proyecto pasa por desarrollar acciones de redistribución de recursos humanos en los territorios de acogida, evitando la saturación de mano de obra, y abrir nuevos espacios de empleo, mejorando la visualización de la población inmigrante y favoreciendo el desarrollo integral de los territorios.

El proyecto se desarrolla en el marco de una colaboración interregional entre las comunidades andaluza, murciana

y gallega, materializada en una agrupación de socios que promueve el proyecto y entre los que figuran el Instituto de las Migraciones y Servicios Sociales del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y diversas asociaciones y federaciones de agricultores, inmigrantes y mujeres.

La elección de las tres regiones sobre las que se actúa viene determinada por las diferencias existentes entre ellas, especialmente de carácter sectorial. Esta diversidad constituye una oportunidad para analizar la evolución de la población inmigrante en tres territorios distintos. La consideración de estos escenarios facilitará en último término la definición de modelos de intervención exportables a otros contextos.

El acrónimo AFISAI proporciona las claves de la estrategia de intervención: "Autoempleo, Formación, Inserción y Sensibilización en el Sector Agrario del Colectivo Inmigrante".

El proyecto contempla actividades de sensibilización para el fomento de la interculturalidad y la aceptación de la diversidad en el entorno social y laboral, especialmente en centros educativos y entornos empresariales, fomentando la puesta en marcha de medidas antidiscriminatorias. En particular, se ha previsto la celebración de seminarios y jornadas de difusión sobre la cultura de los grupos mayoritarios de inmigrantes y los nexos existentes, con objeto de mejorar la convivencia en el trabajo mediante la mutua comprensión cultural.

También se prevé la constitución de grupos de cooperación, integrados por profesionales de diferentes ámbitos, que elaborarán informes sobre aspectos de la realidad cultural de España y los países de origen de las personas inmigrantes. Los resultados y conclusiones de los encuentros se difundirán vía web.

Se ha previsto la creación de tres Centros de información y apoyo a la inserción (uno por región) que persiguen incrementar la cantidad y calidad de la inserción laboral

de las personas inmigrantes. Además de la oferta de los servicios propios de orientación laboral, estos Centros tienen previsto poner en marcha varias acciones. En primer término se contempla elaborar un estudio sobre la influencia del perfil laboral y sociodemográfico de los/as inmigrantes y las posibles soluciones a las causas estructurales de las desigualdades. Otro estudio abordará las ocupaciones emergentes, incluyendo un análisis de los mecanismos de adecuación de las personas inmigrantes a estos nuevos empleos.

Las empresas participantes en el proyecto darán cuenta de los perfiles que requieren por medio de un modelo de autodiagnóstico. Sobre esta base se planificarán itinerarios personalizados de inserción, en

el marco de los cuales se ofrecerá asesoramiento laboral e información sobre la oferta formativa. Al efecto se ha previsto crear dos nuevos perfiles profesionales: tutor/a de inserción y mediador/a intercultural. Se promoverá que estos perfiles sean desempeñados por personas inmigrantes a través de una acción formativa específica.

Se prevé además la impartición de módulos formativos en materia de lucha contra la discriminación e igualdad de oportunidades dirigidos a profesionales de la formación, educación, agentes sociales y mediadores/as de empleo.

El proyecto promueve el autoempleo como alternativa a la inserción, para lo que se crearán tres Centros de apoyo al autoempleo (uno por región) y se celebrará una campaña de promoción del espíritu emprendedor entre personas inmigrantes o pertenecientes a minorías étnicas. Los centros de apoyo al autoempleo desempeñarán funciones de asesoramiento para la gestión empresarial, análisis de viabilidad de proyectos, ayuda administrativa, elaboración de planes de negocio, e incluso servicio de aval para la obtención de microcréditos.

**El proyecto promueve el autoempleo como alternativa a la inserción, para lo que se crearán tres centros de apoyo al autoempleo**



Foto: Asociación de Trabajadores e Inmigrantes Marroquíes en España (ATIME)

## Arena II: valoración de la diversidad cultural para combatir el racismo y la xenofobia



Foto: Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias. Consejería de Gobernación, Junta de Andalucía

**En la primera convocatoria de la Iniciativa Equal en Andalucía el proyecto Arena actuó para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de la población inmigrante en Andalucía. En la nueva ronda de proyectos el proyecto Arena II constituye una oportunidad para consolidar y reforzar los resultados alcanzados por su proyecto predecesor.**

**A**rena II es un proyecto centrado en la lucha contra el racismo y la xenofobia en Andalucía por medio de la puesta en valor de la diversidad cultural como vehículo para mejorar la incorporación de los/as inmigrantes en el mercado laboral y la vida comunitaria.

Con el deseo de dar respuesta a las necesidades de la población inmigrante, que revisten un carácter particularmente urgente en determinados municipios rurales y costeros de las provincias de Cádiz, Huelva y Almería, se consolidan cuatro líneas de actuación iniciadas en el proyecto anterior: la sensibilización para la prevención del racismo y la xenofobia en el ámbito laboral, la formación en

interculturalidad, la inserción sociolaboral de inmigrantes y la profundización del análisis y el conocimiento de los contextos de la inmigración.

La primera línea de actuación comprende campañas de sensibilización con el objetivo de mejorar el conocimiento que poseen las personas inmigrantes sobre la sociedad de acogida. En concreto se ofrece formación sobre normativa que afecta a la población inmigrante y otros aspectos que puedan facilitar su integración social y laboral.

El empresariado y los agentes sociales también son destinatarios de campañas de sensibilización centradas en

**El objetivo último es lograr que las personas inmigrantes tengan la posibilidad de acceder a un servicio público normalizado, haciendo del servicio público un referente sociolaboral inmediato**

difundir los derechos laborales de las personas inmigrantes, los beneficios que reporta su incorporación al mercado laboral y los incentivos existentes a la contratación de mujeres de origen extranjero. Está prevista la celebración de un seminario sobre participación social e inserción sociolaboral de inmigrantes en Andalucía y el desarrollo de materiales informativos y de sensibilización dirigidos a profesionales.

La formación de personas inmigrantes, principalmente mujeres, es otra línea fundamental de actuación, cuyo objetivo último es eliminar los obstáculos existentes en el acceso al mercado laboral. El proyecto prevé organizar actividades de formación básica en lengua y cultura española, así como formación básica para la inserción en los ámbitos de los servicios domésticos y la agricultura. Se han diseñado módulos formativos en mediación e interculturalidad dirigidos a agentes sociales y profesionales de los servicios sociales, de empleo, salud y educación.

La inserción sociolaboral de las personas inmigrantes es el eje central del proyecto. Para ello se ha previsto consolidar la **red de integración y acompañamiento sociolaboral** creada en el marco del proyecto anterior. La red se compone de nueve

**Unidades de integración sociolaboral**, cada una de las cuales incorporará a una persona especializada en la prestación de servicios de acompañamiento, mediación intercultural y asesoramiento para el autoempleo. El objetivo es facilitar el acceso de las personas inmigrantes, especialmente mujeres, a los recursos existentes, ofreciéndoles un asesoramiento personalizado y capacitándoles para mejorar y diversificar sus opciones de ocupación profesional. El objetivo último es lograr las personas inmigrantes tengan la posibilidad de acceder a un servicio público normalizado, haciendo del servicio público un referente sociolaboral inmediato. La canalización de demandas y ofertas laborales a través de los servicios locales de empleo permitirá, además, combatir la proliferación de actividades de economía sumergida.

La cuarta y última línea de acción del proyecto Arena II se dirige a mejorar el conocimiento sobre los contextos en los que se gestan los procesos de inmigración, tanto de origen como de acogida. Se dará continuidad al trabajo emprendido en el anterior proyecto con la creación del Observatorio sobre racismo y xenofobia en el ámbito laboral, por medio de la realización de diversos estudios sobre la situación de la población inmigrante, con especial atención a las particularidades de las mujeres.

El proyecto Arena II persigue, en definitiva, reforzar la red de instituciones que trabaja con un enfoque integral e intercultural para consolidar las actuaciones, metodologías y servicios puestos en marcha en el proyecto anterior, cuyos frutos son visibles, ya que se ha logrado que la población inmigrante encuentre en los servicios públicos un referente en materia de inserción sociolaboral.



Foto: Andalucía Acoge

## Bembea, participación comunitaria de la población inmigrante



Foto: Consorcio Entidades Acción Integral con Migrantes (CEPAIM)

**El proyecto BEMBEA incide sobre las situaciones de racismo, xenofobia y sexismo que padecen amplios sectores de trabajadores y trabajadoras inmigrantes de las Comunidades Autónomas de Andalucía, Aragón, Cataluña, Madrid, Murcia y Valencia.**

**B**embea constituye una intervención experimental de base territorial que persigue combatir el racismo y la xenofobia en el mercado laboral mediante la promoción y diversificación profesional de las personas inmigrantes, facilitando su participación comunitaria, creando dispositivos de sensibilización en los centros de inserción y fomentando una intervención integral frente a la inmigración a través de la coordinación de servicios y la cualificación de sus profesionales.

La mejora del funcionamiento de los servicios sociolaborales pasa por concebir una intervención integral que coordine

los servicios de vivienda, educación, sanidad y empleo, y se acompañe con medidas de fomento de la participación (ayudas al transporte y cuidado de personas dependientes).

El plan de acción se inicia con una fase de investigación-acción en la que se diseñan metodologías de intervención con mujeres inmigrantes víctimas de violencia. Para ello se cualifica a los/as profesionales vinculados a los itinerarios de inserción y se impulsa la participación de mediadoras interculturales cuyo origen es el mismo que las beneficiarias.

Una segunda línea de actuación contempla la impartición de acciones formativas dirigidas los/as educadores/as de centros de menores no acompañados.

Por lo que se refiere a la estrategia de sensibilización, combina dos tipos de acciones: la creación de áreas de sensibilización en cada territorio de intervención, incluida las provincias de Almería y Sevilla, y el desarrollo de acciones mediáticas destinadas a generar una visión positiva del fenómeno migratorio. Se diseñarán protocolos y procedimientos de concienciación a escala territorial para la prevención del racismo, la xenofobia y el sexismo en el mercado laboral. Las acciones mediáticas se basan en el convencimiento de que los medios de comunicación influyen en la percepción social del fenómeno migratorio, por lo que además se contempla la sensibilización y formación de estudiantes de periodismo y otros medios. Para reforzar esta idea se ha previsto que las personas inmigrantes participen directamente en la construcción de su propia imagen ante la sociedad receptora, participando en la elaboración de productos mediáticos y multimedia que contemplen un lenguaje no discriminatorio y no sexista en el tratamiento de sus contenidos. Destaca también la difusión de las directivas comunitarias sobre la igualdad de trato.

Otra línea de actuación es la promoción de la diversificación profesional de las personas inmigrantes como alternativa de inserción sociolaboral. En la provincia de Sevilla, se experimentarán nuevos escenarios de empleo en diferentes ámbitos mediante acciones de formación complementaria que faciliten la promoción de las personas que desempeñan puestos de trabajo por debajo de su cualificación profesional. Se trata de adaptar los conocimientos previos de las personas inmigrantes a las necesidades específicas del mercado laboral español. Resalta la línea de acción dirigida a fomentar la creación de empresas de mujeres en el medio rural.

**Con un enfoque de intervención psicosocial en contextos interculturales, Bembea promueve como vehículo innovador de integración la implicación de la comunidad inmigrante en órganos locales de participación ciudadana.**

Un elemento interesante del proyecto Bembea es la consideración de que los procesos psicológicos que acompañan a la inmigración afectan a la capacidad de inserción laboral de esta población. Por ello se ha propuesto la creación de *gabinetes de atención en psicología laboral aplicada a contextos interculturales*, que estarán en activo en las ciudades de Almería y Sevilla.

Por último, se ha previsto incentivar la participación de la comunidad inmigrante en la vida comunitaria, especialmente a nivel local mediante el desarrollo de nuevas fórmulas de democracia participativa. Esta institucionalización de la participación de la población inmigrante se articula a través de la promoción de comités locales de participación ciudadana que favorezcan el desarrollo de espacios de encuentro y comunicación intercultural. Se realicen actividades de sensibilización en la materia.

Bembea se configura en definitiva como un proyecto innovador en materia de integración sociolaboral de población inmigrante. Destacan, en particular, la creación de gabinetes de atención psicológica en espacios laborales e interculturales, el desarrollo de nuevos métodos de intervención con mujeres inmigrantes víctimas de violencia, y la capacitación de educadores/as. Constituyen, todos ellos, mecanismos válidos de cara a mejorar la calidad de vida y la empleabilidad de personas inmigrantes.



Fotos: Consorcio Entidades Acción Integral con Migrantes (CEPAIM)

## Piensa global, actúa local para contribuir a la integración de la población inmigrante



Foto: Movimiento por la Paz, el Desarrollo y la Libertad de Málaga

### La creación de redes sociales de apoyo es el vehículo de Piensa global, actúa local para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de las personas inmigrantes.

La inmigración es una compleja realidad cotidiana en el litoral andaluz. Las personas inmigrantes, por lo general, desempeñan puestos de trabajo no deseados por la población autóctona, viven y trabajan en condiciones precarias y, a menudo, en actividades de economía sumergida.

El proyecto *Piensa global, actúa local* trabaja para conseguir mejoras en las condiciones de vida de la población inmigrante de la ciudad de Málaga, actuando tanto con esta población como con los mediadores/as que la atienden. Los nuevos fenómenos migratorios muestran un importante incremento de mujeres inmigrantes, lo que obliga a poner en marcha actuaciones diseñadas de manera específica.

Para alcanzar una inserción efectiva que trascienda el ámbito laboral se considera necesario fortalecer las redes de apoyo, por lo que uno de los principales retos del proyecto es la movilización de entidades públicas y privadas malagueñas para activar un dispositivo coordinado de asistencia a personas inmigrantes.

La estrategia de intervención se ha estructurado en cinco líneas de actuación, gestionadas por *mesas técnicas*, que pondrán en marcha medidas en materia de recepción e inserción sociolaboral, formación, investigación, promoción de la igualdad de oportunidades, y coordinación y transferencia.

Las actuaciones de recepción e inserción se dirigen a facilitar el primer contacto de la población inmigrante con el proyecto.

Se ofrece asesoramiento sociolaboral y jurídico, tras lo cual se procede a derivar al usuario/a hacia el servicio que precise. Se ha previsto al efecto la elaboración de una guía de recursos para el empleo con información sobre protocolos de derivación. Las actuaciones se refuerza con medidas de acompañamiento para facilitar el acceso normalizado a los recursos básicos (alojamiento, empleo, formación) y la participación en las acciones del proyecto. En particular se ha previsto la creación de bolsas inmobiliarias y la asistencia a centros diurnos de los/as menores a cargo.

Las medidas de formación tienen un carácter integral, se dirigen tanto a inmigrantes como a profesionales y se acompañan de becas para facilitar la participación. Por lo que se refiere a los contenidos, se ha previsto ofrecer formación básica y específica, formación ocupacional y continua, formación de mediadores/as interculturales y capacitación en materia de género.

**El proyecto fortalece las redes sociales de apoyo a la población inmigrante movilizándolo a entidades públicas y privadas malagueñas, animándolas al compromiso, a fin de que la inserción sea real y trascienda el ámbito meramente laboral.**

Se realizarán diversos estudios para analizar diversas dimensiones del contexto socioeconómico de la inmigración.

Destaca en particular el análisis de las barreras que encuentran los/as empresarios/as a la hora de contratar inmigrantes.

La sensibilización hacia la igualdad de oportunidades constituye otra línea de acción del proyecto. Se dirige a al empresariado, trabajadores/as y sociedad en general para fortalecer las redes de solidaridad que facilitan la coexistencia en igualdad de todos

los/as habitantes de Málaga. En concreto se ha previsto la celebración de la "feria de las culturas" que contará con la participación de entidades representantes de diversos colectivos de inmigrantes.

En definitiva, el proyecto *Piensa global, actúa local*, pone en marcha una intervención que, sobre la base del trabajo colectivo de todos los agentes relevantes de la ciudad de Málaga, pretende garantizar una convivencia multicultural en igualdad.



Foto: Movimiento por la Paz, el Desarrollo y la Libertad de Málaga

## Materiales y productos para facilitar la lucha contra el racismo y la xenofobia en el ámbito laboral

Los productos que se relacionan a continuación han sido diseñados de modo específico en el marco de actuaciones de lucha contra el racismo y la xenofobia emprendidas por proyectos Equal andaluces de la convocatoria 2001-2004. Se encuentran disponibles para su descarga en formato digital en el Catálogo Electrónico de materiales y productos del Portal Equal:

[www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/equal](http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/equal)

### Bases de datos:

- Banco de proyectos empresariales.
- Sistema de información de empleo SURGE.
- Mapa identificativo de las estructuras y servicios de empleo en Andalucía.

### Estudios de caracterización de colectivos, territorios y sectores:

- Estudio comparativo de las condiciones laborales entre la población autóctona e inmigrante en el sector agrícola.
- Trabajadoras nacionales e inmigradas en el servicio doméstico.
- Lecturas para mediación intercultural: comprendiendo y construyendo la mediación intercultural.

### Guías y protocolos de actuación:

- Guía laboral (edición bilingüe español-árabe)

### Instrumentos de medición:

- Biblioteca virtual Hermes.
- Indicadores de inserción socio-profesional de migrantes en Valonia, Lombardía y Andalucía.
- Red de proyectos Equal relativos a la inmigración.

### Instrumentos de difusión y sensibilización:

- Contra el racismo y la xenofobia en el ámbito laboral.
- Discriminación y racismo en el mercado laboral.
- La inmigración en 12 preguntas.
- Material de difusión sobre racismo y xenofobia.
- Si resides y trabajas en Andalucía (España). Te interesa conocer...

### Manuales de formación:

- Material del Programa en Experto/a en Mediación Intercultural.
- Material Master en Mediación Intercultural.
- Materiales didácticos para cursos de lengua y cultura españolas.
- Voces de mujeres inmigrantes: educación intercultural desde una perspectiva de género.

### Recopilación de experiencias y buenas prácticas:

- La Acción 3 del proyecto Arena.
- Cuaderno Alameda.
- Repertorio de buenas prácticas del proyecto Arena.



## Publicaciones

Consulte otras publicaciones relacionadas con el desarrollo de la Iniciativa Comunitaria Equal en Andalucía en la sección "Publicaciones" del Portal Equal, a través de la dirección:  
<http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/equal>



### Mapa directorio de proyectos de empleo. Iniciativa Comunitaria Equal en Andalucía 2005-2007

**Edita:** Servicio Andaluz de Empleo, Consejería de Empleo, Junta de Andalucía

Enero de 2006. 210 páginas

Con la publicación de este Mapa Directorio se persigue difundir y poner en valor los proyectos de empleo que se están ejecutando en Andalucía en el marco de la segunda convocatoria de la Iniciativa Comunitaria Equal (2005-2007).

El objetivo de los proyectos catalogados es experimentar nuevas formas de combatir la exclusión sociolaboral que puedan ser transferidas a las políticas generales de empleo. Los principales destinatarios de esta publicación son los representantes técnicos e institucionales implicados en la puesta en marcha de los proyectos Equal, así como profesionales de los servicios territoriales de empleo, investigadores/as del mercado laboral y todas aquellas personas interesadas en la mejora de las políticas de empleo.

Tras analizar los resultados alcanzados con las actuaciones de la Iniciativa en Andalucía durante la convocatoria 2001-2004, la publicación presenta de forma pormenorizada los aspectos más significativos de los 47 proyectos aprobados en la convocatoria 2005-07.

Preside la obra el fin último de apoyar la identificación de experiencias susceptibles de mejorar las políticas andaluzas de empleo. Razón por la que el directorio ofrece información de todos los proyectos que intervienen en el territorio andaluz, independientemente de que cuenten o no con el Servicio Andaluz de Empleo como socio público representante.

Por cada área temática la publicación ofrece información agregada sobre el impacto previsto de los proyectos Equal en Andalucía. Por cada proyecto se presenta una relación de sus principales datos identificativos, tales como entidades socias, colectivo destinatario y presupuesto, y se describe el contexto de actuación, los objetivos, la estrategia de intervención dispuesta, los mecanismos de seguimiento y evaluación y los productos esperados. Se ofrece por último una síntesis y una descripción de las principales actividades previstas en el programa de trabajo transnacional.

Las informaciones recogidas en esta publicación pueden consultarse en la versión on line que se encuentra disponible en el Portal EQUAL del Servicio Andaluz de Empleo.



### Revista "Empleo" Número 11.

**Edita:** Servicio Andaluz de Empleo. Consejería de Empleo. Junta de Andalucía.

Febrero de 2006. 78 páginas.

Los contenidos de este nuevo número de la revista giran en torno a la responsabilidad social corporativa (RSC) y su vinculación con el empleo. Personalidades de primera línea como José María Cuevas, presidente de la CEOE, Cándido Méndez, secretario general de UGT, José María Fidalgo, secretario general de CCOO, y George Kell, director ejecutivo del Pacto Mundial de la ONU, han aportado sus testimonios y puntos de vista a este amplio informe. Del mismo modo, se recogen valiosas opiniones lanzadas desde instituciones públicas, organizaciones del tercer sector, así como el ámbito académico. Noticias, reportajes, artículos de opinión y reseñas bibliográficas se suman a los contenidos sobre la RSC.

La suscripción a esta publicación es gratuita y se realiza a través de la página web de la revista: <http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/revistaempleo> donde pueden consultarse también los contenidos de los números editados hasta la fecha.

## Seminario de igualdad de oportunidades e incorporación de la perspectiva de género a proyectos de empleo



Fotos: Servicio Andaluz de Empleo

Sesiones técnicas y de trabajo de las jornadas

**El día 23 de noviembre de 2005 se celebró en el Palacio de Congresos de Cádiz un seminario sobre igualdad de oportunidades e incorporación de la perspectiva de género a proyectos de empleo.**

Organizado por el Servicio Andaluz de Empleo y dirigido a los representantes institucionales y técnicos de los proyectos EQUAL, el seminario constituyó una plataforma para el debate y la reflexión en torno a las claves necesarias para aplicar de manera óptima y transversal el principio de igualdad de oportunidades a las intervenciones en marcha.

La inauguración corrió a cargo de Esperanza Perea, Directora General de Fomento del Empleo, quien remarcó la prioridad

absoluta de la mujer en las políticas y programas de la Junta de Andalucía, destacando el "campo de prueba privilegiado que constituye Equal para ensayar fórmulas de mejora del empleo femenino" y señalando la necesidad de incorporar la igualdad de oportunidades en todas las fases del desarrollo de los proyectos de empleo.

M<sup>a</sup> José Gil Serrano, representante de la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (UAFSE) del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, presentó el marco normativo comunitario y

nacional para la promoción de la igualdad de oportunidades. En su intervención resaltó cómo la normativa comunitaria actual exige la integración de la igualdad de oportunidades en la promoción de empleo y el desarrollo de los recursos humanos. A ello quedan compelidos los Estados Miembros en todos sus ámbitos de competencia: planes de igualdad nacionales, autonómicos y locales.

Anabel Santos Castro y Salomé De Benito Ponce intervinieron a continuación, realizando recomendaciones para un mejor aprovechamiento de las lecciones aprendidas en materia de inclusión de la perspectiva de género por parte de los proyectos EQUAL de la convocatoria 2001-04. Señalaron, entre otras directrices a considerar, la necesidad de:

- mejorar los mecanismos de seguimiento por medio a de la desagregación de los resultados de las actuaciones por sexo y edad;
- utilizar, en los proyectos de empleo, la metodología de la investigación-acción participativa, como enfoque adecuado para la transformación y empoderamiento de las mujeres;
- incluir a los hombres en los procesos de sensibilización, formación y promoción de la asunción de responsabilidades;
- elaborar itinerarios de inserción coherentes con el enfoque de género, implicando, desde el inicio, a los agentes sociales claves del territorio.

Para finalizar los/las asistentes participaron en talleres paralelos en los que se trató, de manera práctica, la inclusión de la perspectiva de género en las fases de diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación de intervenciones en materia de empleo.



## Seminario de planificación y gestión de proyectos de empleo



Fotos: Servicio Andaluz de Empleo

Sesiones técnicas y de trabajo de las jornadas

**El 24 de noviembre de 2005 se celebró en el Palacio de Congresos de Cádiz un seminario sobre planificación y gestión de proyectos de empleo.**

Organizado por el Servicio Andaluz de Empleo el Seminario permitió a técnicos y representantes institucionales de proyectos EQUAL andaluces abordar, desde un enfoque práctico, los principales aspectos vinculados a la planificación, gestión y ejecución de los programas en marcha.

La Jornada se articuló en torno a cuatro mesas de trabajo paralelas, que aglutinaban, respectivamente, a los proyectos aprobados en las áreas temáticas de inserción y reinserción,

creación de empresas y adaptabilidad, conciliación de vida familiar y laboral, y reducción de los desequilibrios por razón de género.

A lo largo de todo el día, los asistentes abordaron las cuestiones relativas al diseño y planificación de proyectos de las diversas áreas temáticas en las que incide la Iniciativa Equal, conociendo y compartiendo dificultades y soluciones propuestas en cada caso. La aportación de los representantes de proyectos de la primera convocatoria EQUAL resultó

de gran valor en la medida en que sus conocimientos permitieron detectar buenas prácticas en cada una de las fases de desarrollo de un proyecto de empleo, al tiempo que se proporcionaban claves de acción para quienes participan por primera vez en la Iniciativa.

El programa de trabajo se estructuró en tres sesiones. En primer término se analizaron las distintas metodologías de diagnóstico socioeconómico utilizadas por los distintos proyectos para determinar las debilidades y amenazas que presenta el mercado de trabajo y sobre las que hay intervenir. A continuación se debatió en torno a los mecanismos de gestión y coordinación de las agrupaciones de desarrollo, analizando los distintos modelos de concertación territorial vertebrados. Por último se debatió en profundidad en torno a las estrategias de intervención seguidas en cada proyecto, estudiando propuestas concretas que han tenido éxito en la primera convocatoria.

Entre las principales cuestiones planteadas destacan la necesidad de elaborar diagnósticos realmente participativos y ajustados a la realidad, tomando en consideración el contexto y combinando estadísticas oficiales con información primaria y cualitativa, y la dificultad que entraña la coordinación efectiva de los servicios y recursos del territorio.

En el ámbito de la gestión interna, se trataron, como elementos clave en la gestión, la delimitación de las funciones de cada socio en el seno de las agrupaciones de desarrollo, el establecimiento de una figura de coordinación técnica, o la disposición de mecanismos de comunicación y retroalimentación entre los niveles de acción técnica y de decisión política.

Se apuntó como buena práctica la selección de socios de las agrupaciones de desarrollo a partir de su efectiva vinculación con el objetivo del proyecto, su conocimiento del sector o territorio y del colectivo, así como el nivel de compromiso.

Por lo que se refiere a las estrategias de intervención, se observó la importancia que reviste el hecho de que las entidades locales y el tejido asociativo se impliquen en la ejecución de los planes de trabajo, sobre todo a la hora de articular la participación de los beneficiarios/as en acciones concretas. Resulta asimismo esencial su participación en los procesos de transferencia.

Las sesiones resultaron una experiencia enriquecedora para los asistentes, un mecanismo válido para intercambio personal y directo de las actuaciones de los proyectos Equal y una oportunidad para conocer experiencias susceptibles de mejorar las intervenciones de empleo en el territorio.



## Catálogo de Prensa y Empleo

Acceso:

<http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/catalogoprensa>

El Catálogo de Prensa y Empleo es un servicio que facilita información y documentación actualizada provenientes de revistas digitales especializadas sobre temas relacionados con el empleo, clasificados en diferentes secciones: adaptabilidad, creación de empresas, desarrollo local, igualdad de oportunidades, etc. A continuación se presentan las reseñas de una selección de documentos de interés incorporados en la última actualización realizada en diciembre de 2005.



### Adaptabilidad

#### Título: Outplacement: Una oportunidad para la reingeniería personal

Publicado en: [www.rhmagazine.com](http://www.rhmagazine.com)

**Síntesis:** El Outplacement es la recolocación o reubicación de una parte del personal de la organización en otras empresas, de acuerdo con su perfil profesional y su plan de carrera. Es una herramienta de recursos humanos que utilizan las organizaciones modernas que creen seriamente en la importancia de las personas y se utiliza, principalmente, en procesos de cambio que pueden conducir al despido de personal. Para la empresa, el outplacement es una asesoría permanente y no solo está vinculada al despido. Para los trabajadores, constituye la oportunidad de realizar un proceso de re-ingeniería personal, que agregue valor a su vida profesional y personal. El autor del artículo desgana las implicaciones que conlleva el proceso de outplacement, describiendo los diversos enfoques que las empresas pueden adoptar para centrarse en los beneficios que reporta, así como una serie de recomendaciones para aprovecharlo al máximo.

**Enlace:** <http://www.rhmagazine.com/articulos.asp?id=376>



#### Título: Los líderes aportan valor

Publicado en: [www.rhmagazine.com](http://www.rhmagazine.com)

**Síntesis:** El artículo expone las conclusiones derivadas de la experiencia profesional de sus autores acerca de la capacidad de los líderes de las organizaciones para garantizar que éstas aporten valor a todos los agentes implicados: empleados, clientes, inversores y comunidad. La premisa es que, en todos los casos, el valor es definido más por el receptor que por el prestador. Se describen detalladamente las tres vías que permiten a los líderes crear valor: a través de las *capacidades de la empresa*, relacionando las capacidades críticas que los líderes deberían crear; mediante las *habilidades individuales*, aportando recomendaciones para que las personas desarrollen sus capacidades individuales; y a través de los *recursos humanos*, sugiriendo cuatro grupos de prácticas de RRHH que siguen flujos o procesos encaminados a la consecución del éxito.

**Enlace:** <http://www.rhmagazine.com/articulos.asp?id=375>

### Creación de empresas

#### Título: Desarrollar el olfato para los negocios

Publicado en: Revista de Emprendedores. Dossier nº 98

**Síntesis:** ¿Existe el olfato para los negocios? ¿Por qué algunas personas emprendedoras parecen convertir en oro todo lo que tocan? Estos son algunos de los interrogantes que se tratan en este interesante dossier sobre el mito y la realidad acerca de la intuición para los negocios, *ver donde los demás no ven*. El análisis parte de un intento de esbozar una definición de olfato empresarial, a través de la referencia a determinados paradigmas históricos de grandes negocios nacidos de la intuición y la opinión de un grupo de expertos/as, para continuar con una serie de recomendaciones dirigidas a *educar* el olfato, proponiendo diversos ejercicios de observación y creatividad. El dossier se completa con la exposición de ideas emprendedoras articuladas en torno a las cinco categorías de olfato o intuición: previsor, innovador, importador, rastreador y explorador.

**Enlace:** <http://media.eresmas.com/biblioteca/img/emprendedores/1105.pdf>



## Desarrollo territorial

### Buenas prácticas en las Unidades Territoriales de Empleo y Desarrollo Tecnológico (UTEDLT)

**Publicado en:** Revista de Empleo Nº 10

**Síntesis:** *Vale copiar.* Así reza el comienzo de este artículo que recoge una serie de buenas prácticas emanadas de la experiencia acumulada en la actividad de las UTEDLT y que han demostrado su eficacia y viabilidad, proyectos de éxito probado en un territorio que se configuran como referencia y modelos para otras iniciativas relacionadas con el empleo. Se trata de proyectos puestos en marcha o apoyados por las Unidades en todo el territorio de la comunidad autónoma que dan respuesta a necesidades o aprovechan oportunidades de cada zona para la generación de empleo. La difusión de estas buenas prácticas tiene como objetivo principal darlas a conocer al resto de UTEDLT y, en especial, a los gestores encargados de la toma de decisiones para su posible adaptación a otras zonas.

**Enlace:** [http://www.juntadeandalucia.es/empleo/revistaempleo/www/pdf/ExperienciasDeEmpleoNum10\\_3.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/empleo/revistaempleo/www/pdf/ExperienciasDeEmpleoNum10_3.pdf)



### Título: El tercer sector en el desarrollo rural. La respuesta de la sociedad civil

**Publicado en:** Actualidad Leader Nº 29

**Síntesis:** Reflexión sobre el creciente auge experimentado por el tercer sector o economía social enfocado desde su capacidad para dar respuesta a las necesidades y expectativas sociales de igualdad y solidaridad para el desarrollo, corrigiendo los efectos negativos del mercado y las disfunciones del Estado del Bienestar, siendo, por tanto, una manifestación de la sociedad civil y su capacidad creativa para dar respuesta a las nuevas necesidades de la comunidad. Para el autor, los tres ejes que estructuran el tercer sector son: la participación democrática, la modernización social y el crecimiento económico. Incide sobre la importancia de conocer las magnitudes económicas básicas de las actividades inherentes a estas organizaciones (aspectos sobre los que sigue existiendo un elevado grado de desconocimiento) para valorar su participación real en el desarrollo local, ejercicio al que dedica el grueso del informe.

**Enlace:** [http://redrural.mapya.es/web/temas/publicaciones/revista29/AL29\\_A%20Fondo.pdf](http://redrural.mapya.es/web/temas/publicaciones/revista29/AL29_A%20Fondo.pdf)

## Empleo en Europa

### Título: Europa: Objetivo empleo

**publicado en:** REVISTA DE EMPLEO Nº 10

**Síntesis:** Pleno empleo, mejora de la calidad y la productividad en el trabajo y consolidación de la cohesión y la inclusión social son los retos de una Unión Europea que ha relanzado la Estrategia de Lisboa para hacer frente a la creciente competencia exterior. Los esfuerzos se centran ahora en crear un clima favorable a la creación de empleo y guiar el trabajo de los Estados en la aplicación de las directrices integradas para el crecimiento y el empleo. El artículo expone los principales obstáculos, procedentes de fuentes tanto interiores como exteriores, a los que se enfrentan los países de la Unión en materia de empleo y que han desembocado en el relanzamiento de la Estrategia de Lisboa. Los esfuerzos de la UE se centran en dos tareas principales: producir un crecimiento mayor y más duradero, y crear más empleo y de mayor calidad. A partir de esta realidad se describen las directrices integradas para el empleo correspondientes al periodo 2005-2008, así como sus implicaciones para los Estados miembros.

**Enlace:** <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/revistaempleo/www/pdf/EnPortadaNum10.pdf>



### "Open Days 2005": las regiones y las ciudades de Europa piden un acuerdo sólido para la cohesión

**publicado en:** INFOREGIO NEWSLETTER Nº 140

**Síntesis:** El "Open Days 2005. Semana Europea de las Regiones y Ciudades", acontecimiento organizado por el Comité de las Regiones y la Dirección General de Política Regional, se celebró recientemente durante los días 10 a 13 de octubre en Bruselas, teniendo como tema central *Trabajar juntos en pro del desarrollo regional y del empleo*. El artículo resalta que en estas jornadas de puertas abiertas del desarrollo regional, estructurada en talleres distribuidos alrededor de cuatro temas, la principal preocupación de los participantes fue la necesidad de llegar rápidamente a un acuerdo satisfactorio sobre las cuestiones financieras y presupuestarias para el periodo 2007-2013, puesto que un retraso suplementario, después del fracaso de los debates del Consejo sobre este punto, podría afectar al crecimiento y a las perspectivas de empleo en las regiones.

**enlace:** [http://europa.eu.int/comm/regional\\_policy/newsroom/newslet140/140\\_05\\_es.pdf](http://europa.eu.int/comm/regional_policy/newsroom/newslet140/140_05_es.pdf)

## Europa en Línea

Acceso:

<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/equal/europaenlinea>

**E**uropa en Línea es un servicio que facilita información y documentación actualizada sobre diversos temas, entre los que destacan los Fondos Estructurales, la Política de Empleo y la igualdad de oportunidades.

El servicio, adaptado a los temas de la Estrategia de Lisboa, incorpora nuevos documentos descargables y consultables on-line. Se presentan aquí las reseñas de una selección de documentos de interés incorporados en la última actualización realizada en diciembre de 2005.



### Iniciativa Comunitaria EQUAL

#### **EQUAL: Historias de éxito. Agrupaciones de Desarrollo trabajando contra la desigualdad y la discriminación en Europa.**

La publicación ofrece información sobre algunas de las mejores prácticas desarrolladas por proyectos EQUAL en la UE. Organizado por temas, cada historia incluye un índice que muestra los principios ilustrados por cada proyecto.

#### **Guía EQUAL para Agrupaciones de Desarrollo. Cómo aprender de la experiencia de agrupaciones EQUAL.**

La recopilación de las reseñas informativas que se ofrecen en esta Guía está pensada para servir de orientación en la constitución y el desarrollo de Agrupaciones Transnacionales y de Desarrollo EQUAL eficaces. Se basa en los resultados de un breve proyecto de aprendizaje en el que participó un grupo formado por ocho Agrupaciones de Desarrollo (AD) de toda Europa.

#### **EQUAL: Manual para la planificación, seguimiento y evaluación. Guía para los facilitadores de las Agrupaciones de Desarrollo y los partenariados transnacionales.**

Guía práctica para facilitadores que asisten a las Agrupaciones de Desarrollo EQUAL a diseñar, desarrollar, seguir y evaluar sus proyectos. Provee información sobre técnicas de éxito para todos los aspectos de la gestión de proyectos en un contexto de red, apoyado por diagramas e ilustraciones.

#### **EQUAL: Hacer posible el cambio. Guía práctica de transferencia.**

Esta guía contiene los pasos clave necesarios para facilitar la transferencia de las principales innovaciones a nivel político y práctico que han sido testadas en el marco de la Iniciativa EQUAL: localizando prioridades políticas importantes para EQUAL, identificando e implicando a los actores clave y a los decisores políticos, identificando la innovación, evaluando y validando buenas prácticas, movilizando recursos para transferir resultados EQUAL, estableciendo redes y apoyándolas, comunicando con un público más amplio y traduciendo los resultados EQUAL en herramientas prácticas.

#### **Resultados de la Iniciativa Comunitaria EQUAL: Libre movimiento de buenas ideas.**

Compendio de algunas de las mejores prácticas desarrolladas en el marco de la Iniciativa Comunitaria EQUAL en la primera convocatoria. Abarca temas como: Tratar la desventaja por medio de la responsabilidad social corporativa y la gestión de la diversidad; promover una oferta de servicios integral para las personas con discapacidades; apoyar la microfinanciación; desarrollar sistemas de apoyo de calidad para todos; definir nuevos perfiles profesionales; adaptar la fuerza de trabajo a la sociedad del conocimiento; invertir más efectivamente en el capital humano; validación del aprendizaje formal e informal en el puesto de trabajo; nuevas formas de hacer frente a la gestión de la edad; aprendizaje intergeneracional; mejorar los servicios a la familia; dismantelar tradicionales roles y estereotipos de género.

## Política de Cohesión

### Política de cohesión y ciudades: la contribución urbana para el crecimiento y el empleo en las regiones.

Con esta comunicación la Comisión contribuye al debate sobre el desarrollo sostenible urbano, incluyendo aspectos económicos, sociales y medioambientales. Se aborda, en particular, el papel de las redes que engloban las dimensiones pública, privada, de voluntariado e intereses de la comunidad.

### La cooperación, en el centro de la cohesión.

Europa Central y Oriental constituye una superficie geográfica donde la cooperación seguirá intensificándose a partir de 2007. Las experiencias acumuladas, las soluciones que se encontraron a las dificultades experimentadas en estos territorios en pleno cambio pueden resultar provechosas no sólo a los nuevos Estados miembros y a otros países interesados, sino también a todas las regiones de la Unión Europea (UE).

### Otros documentos de interés:

- Borrador de Orientaciones sobre las ayudas regionales nacionales para 2007-2013.
- Financiación del crecimiento y cohesión en la Unión ampliada
- Estudio sobre la eficiencia de los métodos de implementación de los Fondos Estructurales. Informe final.
- Decisión de 7 de septiembre de 2005 relativa a la revisión de las perspectivas financieras 2000-2006

## Igualdad de oportunidades

### La diversidad en la empresa. Buenas prácticas en el lugar de trabajo.

Un número creciente de empresas están adoptando estrategias para la diversidad y la igualdad, no sólo por razones éticas o legales, sino por los beneficios que les reporta. Entre estos beneficios destacan la mejora del modelo de reclutamiento de empleados, la mejora de la imagen y la reputación de la empresa, más innovación, mejores oportunidades de mercado, etc. El presente informe analiza estas y otras claves de los beneficios que supone la diversidad en la empresa.

### Otros documentos de interés:

- Hacer transferencia en materia de discapacidad en la Estrategia Europea del Empleo.
- Informe sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en 2005.
- Situación de las personas con discapacidad en la Unión Europea ampliada: el plan de acción europeo 2006-2007.
- Resolución sobre «Responder a las expectativas de los jóvenes en Europa - Aplicación del Pacto europeo para la juventud y promoción de la ciudadanía activa
- Libro verde sobre el futuro de la red europea de migración.

## Diálogo social y Responsabilidad Social Corporativa

### Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico: por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas. Informe de la Comisión de Expertos para el diálogo social.

La Declaración para el Diálogo Social (Competitividad, Empleo Estable y Cohesión Social), firmada entre el Gobierno y los interlocutores sociales en julio de 2004, acordó la creación de la Comisión de Expertos que presenta este Informe, con el objetivo de evaluar el funcionamiento de las políticas de empleo desde las reformas laborales acometidas en el período 1992-1994 hasta la actualidad (sus instrumentos legales, estímulos a la contratación, el comportamiento del sistema de protección por desempleo, etc.).

### Otros documentos de interés:

Mapa de instrumentos para la Responsabilidad Social Corporativa.

Ya se encuentran **accesibles las páginas web** de los siguientes proyectos Equal andaluces:

**Sioca** [www.equalsioca.org](http://www.equalsioca.org)  
**e-Andaluzas** [www.e-andaluzas.org](http://www.e-andaluzas.org)

**Fénix** [www.equal-fenis.org](http://www.equal-fenis.org)  
**Mare** [www.sodevega.es/mare](http://www.sodevega.es/mare)

## Próximos eventos

**Malabaristas del Tiempo.** De octubre a febrero de 2006 se viene desarrollando la campaña de sensibilización "Hombres que concilian" que persigue fomentar la incorporación de los hombres a la realización de tareas domésticas y al cuidado de las personas dependientes, para lo que se ha contado con la colaboración de personajes conocidos de la ciudad de Granada. Más información en el teléfono 958 215541 o en el correo electrónico [marga.rosino@imfgranada.es](mailto:marga.rosino@imfgranada.es)

### SIOCA

- Sesiones de capacitación sobre empleo, políticas públicas, intermediación, derechos laborales básicos, prevención de riesgos laborales e incorporación de la perspectiva de género dirigidas a técnicos/as de la AD.
- Proceso de selección de mujeres desempleadas para su participación en un itinerario profesional en el sector de la construcción y de empresas colaboradoras.
- En el mes de diciembre dieron comienzo cursos de formación sobre intermediación sociolaboral en todas las provincias andaluzas.

Más información en el teléfono 955040500 o en el correo electrónico: [silvia.molina.ext@juntadeandalucia.es](mailto:silvia.molina.ext@juntadeandalucia.es)

**Promising Practices for Women.** En los municipios de Estepa, Herrera, Casariche, Badalatosa, Los Corrales y Lora de Estepa se pondrán en marcha próximamente diversos laboratorios de género, centros que desarrollarán actividades para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral. Más información en la web <http://www.laboratoriodegenero.org>



**Iuvenalis.** A finales del mes de marzo se celebrarán unas jornadas formativas sobre igualdad de oportunidades y perspectiva de género, que estarán destinadas a los/as profesionales de la orientación laboral y al personal técnico del proyecto.



**e-Andaluzas.** Ya se encuentra operativo el portal web <http://www.e-andaluzas.org> desde el cual se puede acceder a su oferta de cursos de teleformación gratuitos destinados a universitarios/as, mujeres con dificultades de acceso al empleo, empresarias y otros agentes sociales sobre distintas temáticas, especialmente en materia de género. Más información en el teléfono 954215907 o en el correo electrónico [bvicente@gpm.es](mailto:bvicente@gpm.es)

**Adapti+D.** Este proyecto ha puesto en marcha un servicio de adaptabilidad laboral al que podrán acogerse empresas, trabajadores y trabajadoras de la provincia de Jaén (excepto Andujar y Linares). Más información en el teléfono 953247950 o en el correo electrónico [adaptabilidad@camarajaen.com](mailto:adaptabilidad@camarajaen.com)



**Zidac.** El Instituto de Fomento, Empleo y Formación del Ayuntamiento de Cádiz pone en marcha el "Itinerario Adecuando" para la inserción de mujeres desempleadas y parados/as mayores de 45 años. Para más información puede consultar el teléfono 956200043 o el correo electrónico [orientacion.fomento@ifef.es](mailto:orientacion.fomento@ifef.es). Igualmente, la Fundación Municipal de la Mujer de este Ayuntamiento inicia las Sesiones de Alfabetización Digital destinadas a mujeres que se celebrarán en el Aula "Marcela Blanco". Más información en el teléfono 956211199 o en el correo electrónico: [fundacion.mujer@telefonica.net](mailto:fundacion.mujer@telefonica.net)



**Mare.** Próximamente darán comienzo diversos cursos en materia medioambiental e igualdad de oportunidades, dirigidos a personas ocupadas y desempleadas, que pueden consultarse en su página web [www.sodevega.es/mare](http://www.sodevega.es/mare). Para más información puede consultar el teléfono 955790300 o el correo electrónico [sodevega@sodevega.es](mailto:sodevega@sodevega.es)



### Ide@.

Actividades en curso:

- Metodología de Simulación para el Emprendizaje (MESE): actividad de simulación de un mercado virtual para motivar al autoempleo, organizada en centros de secundaria de la Cuenca Minera y el Andévalo onubenses.
- Fomento de Emprendedores (FEM): sistema de simulación de empresa en el aula e iniciación profesional, desarrollada en centros de educación secundaria.

- Actividades para el empoderamiento de las mujeres: sesiones de motivación, liderazgo y emprendimiento.
- Foro de dinamización y coordinación territorial para el emprendimiento, espacio de debate -físico y virtual- en el que pueden participar personal técnico, responsables políticos y la ciudadanía en general.

También está previsto celebrar en el mes de mayo un Seminario Internacional de Emprendedores. Para más información puede consultar el teléfono 959591184 o el correo electrónico [adr.clb@equal-idea.com](mailto:adr.clb@equal-idea.com)

# Iniciativa Comunitaria Equal en Andalucía 2005-2007

Servicios de documentación e información de la Consejería de Empleo en Internet:



## Portal Equal

Sitio Web del Servicio Andaluz de Empleo para la Asistencia a la Iniciativa Comunitaria Equal en Andalucía.

[www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/equal](http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/equal)  
email: [equal.cem@juntadeandalucia.es](mailto:equal.cem@juntadeandalucia.es)



## Europa en Línea

Sistema de información y documentación sobre Empleo en la Unión Europea.

[www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/europaenlinea](http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/europaenlinea)  
email: [europaenlinea.cem@juntadeandalucia.es](mailto:europaenlinea.cem@juntadeandalucia.es)



## Catálogo de Prensa y Empleo

Servicio de análisis y catalogación de artículos y publicaciones periódicas sobre empleo de difusión en Internet.

[www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/catalogoprensa](http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/catalogoprensa)  
email: [catalogoprensa.cem@juntadeandalucia.es](mailto:catalogoprensa.cem@juntadeandalucia.es)



## Boletín Equal

Publicación periódica de carácter informativo sobre el desarrollo de la Iniciativa Comunitaria Equal en Andalucía.

[www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/boletinequal](http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/boletinequal)  
email: [boletinequal.cem@juntadeandalucia.es](mailto:boletinequal.cem@juntadeandalucia.es)

## Portal Equal:

[www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/equal](http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/equal)

Servicio Andaluz de Empleo  
Dirección General de Fomento del Empleo. Consejería de Empleo. Junta de Andalucía  
Polígono Hytasa, c/ Seda, nave 5. 41006 Sevilla  
Tel. 955 033 150 Fax: 955 033 121



Servicio Andaluz de Empleo  
CONSEJERÍA DE EMPLEO



Unión Europea  
FONDO SOCIAL EUROPEO



**Iniciativa  
Comunitaria  
Equal  
en Andalucía**  
2005-2007

**Servicio Andaluz de Empleo**  
Dirección General de Fomento del Empleo  
Consejería de Empleo · Junta de Andalucía  
Polígono Hytasa, c/ Seda, nave 5  
41006 · Sevilla  
Tel. 955 033 150  
Fax: 955 033 121

Más información:  
[www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/equal](http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/equal)  
email: [equal.cem@juntadeandalucia.es](mailto:equal.cem@juntadeandalucia.es)