

**Avance de resultados de la evaluación intermedia
Iniciativa Comunitaria EQUAL 2005-2007**

- Experiencias innovadoras en materia de empleo
- Claves para la transferencia de las mejores prácticas





Revista

EMPLEO

versión
en Internet

dirección de acceso:

www.juntadeandalucia.es/empleo/revistaempleo



Servicio Andaluz de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO

Suscripciones, información y colaboraciones:

revistaempleo.cem@juntadeandalucia.es

SUMARIO

Avance de resultados



- 4 Avance de resultados de la evaluación intermedia: Iniciativa Comunitaria Equal 2005-2007 en Andalucía

Experiencias y buenas prácticas



- 8 Experiencias innovadoras en materia de empleo
- 16 Claves para la transferencia de las mejores prácticas



- 18 Jornada "Políticas andaluzas de empleo: acciones de transferencia en el marco de la IC Equal"

Publicaciones

- 20 Materiales y productos de la IC Equal 2005 - 2007

En la red



- 22 Europa en línea

- 24 Catálogo de prensa y empleo

Agenda

- 26 Agenda



Edita: Servicio Andaluz de Empleo. Dirección General de Fomento del Empleo. Junta de Andalucía.
Polígono Hytasa, C/ Seda, nave 5. 41006 Sevilla.

Versión electrónica del Boletín:
www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/boletinequal
e-mail: boletinequal.cem@juntadeandalucia.es

Coordinación: Dirección General de Fomento del Empleo. Servicio Andaluz de Empleo.

Elaboración: Centro de Estudios Económicos Tomillo, S.L.

Diseño gráfico: Pablo Román e Isabel Barrera.

Maquetación e impresión: Catame publicidad.

Fotografía de portada: © Júpiter Images.

Fotografías de páginas 16-18-19: Grupo Ymer.

Agradecimientos: Representantes de entidades públicas y privadas andaluzas que participaron en la Jornada "Políticas andaluzas de empleo: acciones de transferencia en el marco de la IC Equal" (14 de diciembre de 2006).

Depósito legal: Z-1184-2007.

PRESENTACIÓN



Esperanza Perea Acosta
Directora General de Fomento del Empleo

La Consejería de Empleo tiene entre sus objetivos fomentar el empleo de las personas que sufren mayores dificultades a la hora de acceder al mercado de trabajo en condiciones de seguridad y estabilidad en el empleo. Para lograr este objetivo la Consejería de Empleo dispone de toda una serie de medidas cuyo fin último es mejorar la empleabilidad de grupos vulnerables como, por ejemplo, las personas jóvenes, las de mayor edad, las mujeres o las minorías étnicas.

La Iniciativa Comunitaria EQUAL es uno de los principales programas que en Andalucía contribuyen al objetivo de fomentar el empleo de calidad de aquellas personas que se encuentran en riesgo de exclusión. Desde un enfoque experimental, los proyectos EQUAL se erigen en laboratorios de empleo, propiciando el ensayo en el territorio de nuevas formas de combatir el desempleo. Se trata de proyectos innovadores, cuyos resultados son aprovechables por el conjunto de agentes y entidades que participan en las políticas de empleo, constituyendo oportunidades de mejora de las políticas de empleo.

Han transcurrido dos años desde que se pusieron en marcha en Andalucía 41 proyectos en el marco de la segunda convocatoria EQUAL, 26 de los cuales cuentan con la representación y cofinanciación de la Junta de Andalucía. Comienzan ahora a visibilizarse algunas de las experiencias innovadoras con mejores resultados. Es oportuno, por lo tanto, articular mecanismos que refuercen las estrategias de transferencia de forma que todos los agentes pertinentes estén presentes en las labores de identificación, validación e incorporación de las mejores prácticas a las políticas generales.

El Boletín EQUAL constituye en este punto un mecanismo idóneo para la divulgación de dichas experiencias, la reflexión sobre su utilidad como herramienta para la mejora de las políticas, así como la determinación del nivel adecuado al que debe dirigirse, en cada caso, el esfuerzo divulgativo. En este orden de cosas, el presente número del Boletín recoge información sobre los principales resultados obtenidos hasta el momento por los proyectos en marcha, así como una síntesis de las principales experiencias innovadoras de empleo que están llevando a cabo. A continuación, el Boletín proporciona información sobre metodologías de transferencia desarrolladas con éxito en la primera convocatoria EQUAL, con objeto de que el conocimiento generado en la difícil tarea de *transferir las mejores prácticas* pueda ser aprovechado por los proyectos de la segunda convocatoria.

Estamos inmersos de lleno en el último año de ejecución de la Iniciativa EQUAL. Aún nos queda mucho por aprender y mejorar. Deseo, en este sentido, exhortar a cuantos trabajamos en la Iniciativa Comunitaria EQUAL en Andalucía para que aprovechemos al máximo el año que nos queda para seguir ensayando innovadoras formas de combatir la discriminación en el mercado de trabajo y propiciando el desarrollo de acciones de transferencia de las mejores experiencias a las políticas generales de empleo.

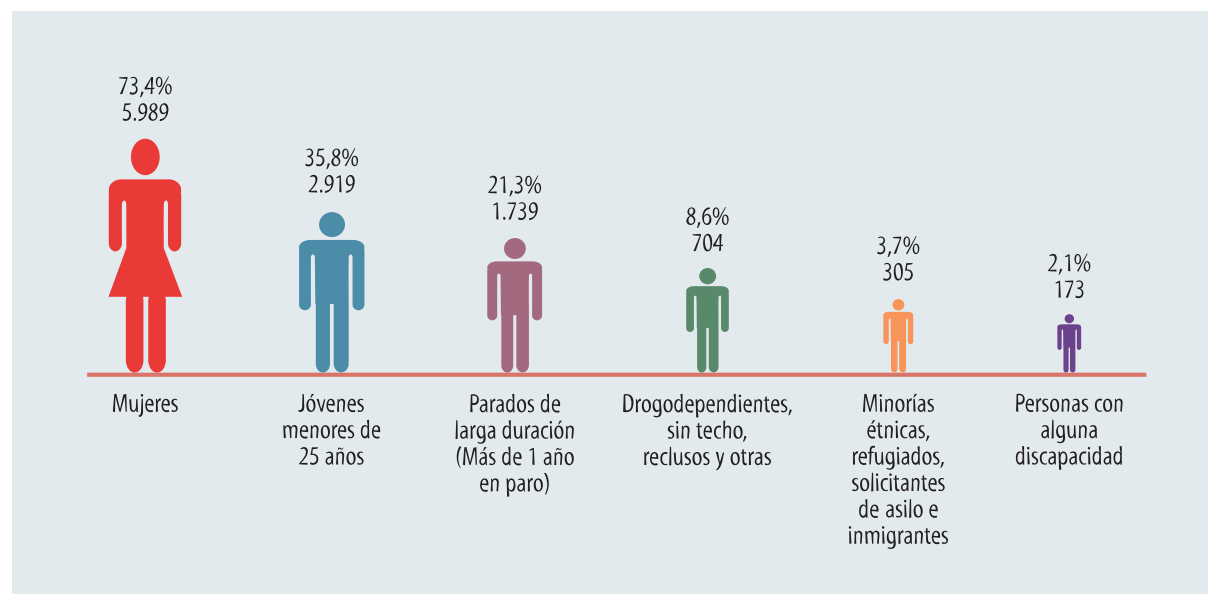
Avance de resultados de la evaluación intermedia: Iniciativa Comunitaria EQUAL 2005-2007 en Andalucía

Transcurridos dos años desde el inicio de las actuaciones, cerca de ocho mil personas han participado en distintas actuaciones puestas en marcha por la Iniciativa Comunitaria EQUAL en Andalucía. Entre las principales medidas llevadas a cabo, destacan la puesta en marcha de itinerarios integrados de inserción, el desarrollo de acciones formativas dirigidas a personas desempleadas, ocupadas y a personal técnico, así como el despliegue de acciones de divulgación y sensibilización.

En la segunda convocatoria EQUAL 2005-07, en Andalucía se ejecuta un total de 47 proyectos, seis de los cuales son de ámbito plurirregional. De los 41 proyectos que se desarrollan íntegramente en territorio andaluz, 26 cuentan con la representación de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía. Con objeto de conocer en profundidad las actuaciones llevadas a cabo por los proyectos EQUAL, la Consejería de Empleo viene desarrollando una completa serie de medidas de seguimiento y evaluación, entre las que se encuentra el informe de seguimiento intermedio de la segunda convocatoria EQUAL en Andalucía. Dicho informe, de inminente publicación, presenta los resultados de las actuaciones desarrolladas durante los primeros dieciocho meses de ejecución. A continuación se avanzan algunos de los resultados del informe.

Iniciadas las actuaciones en 2005, la mayoría de los proyectos Equal consagraron el primer año de ejecución al desarrollo de tareas preparatorias, tales como la formación de personal técnico y especializado o la puesta en marcha de servicios de atención a personas beneficiarias. Casi cuatrocientos técnicos especializados han participado en acciones específicas de formación y más de ocho mil personas se han beneficiado directamente de acciones desarrolladas durante el primer año y medio de ejecución de la Iniciativa. Tres de cada cuatro personas beneficiarias son mujeres (en total seis mil), de las cuales el 60% son desempleadas y el 56% tienen un nivel de estudios inferior al secundario. En total han participado 2.722 personas sin estudios, 1.739 en situación de paro de larga duración, 2.919 jóvenes menores de 25 años y 305 personas pertenecientes a minorías étnicas, refugiados, solicitantes de asilo e inmigrantes.

Figura 1. Colectivos beneficiarios de los proyectos EQUAL andaluces. Evaluación intermedia



Fuente: Elaboración propia

Entre las principales actuaciones puestas en marcha durante el primer año y medio de intervención destacan, entre otras, la formación de personas desempleadas y ocupadas, las acciones de inserción laboral y el fomento de la creación de empresas. En total se han efectuado cerca de doscientas acciones formativas, 29 de las cuales han beneficiado a 472 personas ocupadas y otras 159 acciones a 2.325 personas desempleadas.

En relación con la inserción laboral de personas desempleadas, cerca de seiscientas personas desempleadas se han insertado en el mercado de trabajo como consecuencia de las acciones puestas en marcha: 459 han sido contratadas por cuenta ajena y 143 han iniciado una actividad empresarial autónoma. En este sentido, se ha concedido un total de 89 ayudas para la generación de actividad, que han posibilitado la creación de 105 empresas.

Durante el primer semestre de 2006, más de 8.000 personas se han beneficiado de las acciones de los proyectos Equal andaluces. Tres de cada cuatro han sido mujeres

Otras acciones significativas en el inicio de los proyectos han sido las de carácter divulgativo. Se han realizado más de sesenta acciones de este tipo, tales como elaboración y difusión de dípticos, manuales, carteles, reportajes y páginas en Internet.

A continuación se analizan las principales actuaciones desarrolladas en función del área temática al que se adscribe cada proyecto.

Facilitar el acceso y la reincorporación al mercado de trabajo. En esta área temática se desarrollan quince proyectos en Andalucía, ocho de los cuales cuentan con la Consejería de Empleo como socio representante. Transcurridos dieciocho meses de ejecución, los proyectos adscritos a esta área temática han beneficiado a 2.084 personas, de las cuales el 84% eran desempleadas. Asimismo, se ha priorizado la intervención con personas



Foto: © Júpiter Images



Foto: Proyecto Arena II

desempleadas con más de un año de antigüedad en el paro. Este colectivo representó en el año 2005 el 90% de los desempleados favorecidos y en el 2006 alcanzó el 78%.

Por lo que se refiere al tipo de acciones implementadas en este tipo de proyectos, destacan los itinerarios de inserción. En el primer año y medio de ejecución casi tres mil personas iniciaron un itinerario. De ellas, ochocientas personas lo habían finalizado en junio de 2006. En cuanto al grado de inserción, el 40% de las personas que finalizaron el itinerario lograron incorporarse al mercado de trabajo, en un 10% de los casos mediante la puesta en marcha de su propio negocio.

Combatir el racismo y la xenofobia. Cuatro proyectos EQUAL desarrollan en Andalucía actuaciones persiguiendo

este objetivo temático, dos de los cuales son de ámbito pluri-regional. Las principales medidas iniciadas, transcurrido un año y medio de ejecución, son de formación y sensibilización dirigidas bien al empresariado, bien a la sociedad en general. Destacan además las acciones destinadas a informar a la población inmigrante sobre sus derechos.

Se han insertado en el mercado de trabajo 459 personas por cuenta ajena, mientras que 143 han iniciado una actividad empresarial

Abrir el proceso de creación de empresas a todos y todas. Siete proyectos desarrollan actuaciones en Andalucía en el marco de esta área temática, cinco de los cuales están representados por la Consejería

de Empleo de la Junta de Andalucía. Según el informe intermedio, 1.314 personas han participado en acciones de promoción de creación de empresas durante el primer año y medio de ejecución. De acuerdo con el área temática en que se inscriben, estos proyectos han desarrollado principalmen-



Foto: © Júpiter Images

te acciones de formación y asesoramiento para la creación de empresas. En concreto, 887 personas han recibido apoyo técnico directo para la creación de empresas, cuarenta de las cuales han recibido además una ayuda económica para el inicio de la actividad. Estas medidas han favorecido la creación de 51 empresas, la mayoría en modalidad de autónomos, aunque también hay quien ha adoptado la forma jurídica de sociedad limitada o comunidad de bienes.

Conciliar la vida familiar y la vida profesional. De los ocho proyectos adscritos a esta área temática, cinco están representados por la Consejería de Empleo. Transcurrido año y medio de ejecución, más de tres mil personas han participado en las acciones puestas en marcha, principalmente itinerarios de inserción, medidas de orientación laboral, tutorías personalizadas y acciones de asesoramiento directo. Cabe destacar, en este sentido, que 1.154 mujeres y 26 hombres han recibido orientación laboral, 350 personas han sido receptoras de asesoramiento personalizado y más de mil cuatrocientas han participado en itinerarios de inserción. De ellas, 208 se han incorporado al mercado de trabajo.

Reducir los desequilibrios entre hombres y mujeres y apoyar la eliminación de la segregación en el mercado de trabajo. Siete proyectos trabajan en el marco de esta área temática en Andalucía en la convocatoria 2005-07, cinco de los cuales cuentan con la Junta de Andalucía como socio representante. En el primer año y medio de ejecución los proyectos han actuado con más de 2.600 personas. Entre las acciones llevadas a cabo destaca la formación de personas desempleadas: de 51 acciones de formación puestas en marcha se han beneficiado 430 personas, 97% de las cuales son mujeres. Gracias a estas medidas 86 personas han encontrado un trabajo, 42 por cuenta ajena, 25 como autónomas y otras 19 en el seno de empresas de nueva creación. Los procesos de inserción por cuenta propia han sido reforzados mediante la concesión de 49 ayudas al inicio de la actividad.

Otras acciones destacadas son la promoción del acceso de las mujeres a puestos directivos o a sectores en los que se encuentran subrepresentadas, como la construcción. Para ello se han desarrollado medidas tales como la firma de convenios con empresas públicas o la puesta en marcha de campañas de sensibilización dirigidas al empresariado.

Apoyar la adaptabilidad de las empresas y de las personas trabajadoras. Seis proyectos actúan en Andalucía en esta área temática, en el marco de los cuales han participado 381 personas. Entre las actividades ejecutadas destaca el asesoramiento para la mejora de las condiciones de trabajo — que ha beneficiado a 277 personas, de las que el 70% eran mujeres— y las acciones formativas dirigidas a personas ocupadas, en las que participaron 177 mujeres y 96 hombres.

A modo de conclusión cabe destacar que el primer año y medio de ejecución de la Iniciativa EQUAL en Andalucía ha permitido poner en marcha de manera exitosa las redes de agentes y entidades encargadas de gestionar los proyectos. La organización y coordinación de recursos, así como el fortalecimiento de canales de comunicación constituyen las primeras medidas adoptadas, básicas para el despliegue de las actividades planificadas.

Experiencias innovadoras en materia de empleo

La innovación es un elemento consustancial a la Iniciativa Comunitaria EQUAL. No en vano su objetivo principal es el ensayo de fórmulas novedosas de lucha contra la discriminación de toda índole en el mercado de trabajo. Mediada la segunda convocatoria, aún es pronto para determinar el alcance y calidad de las innovaciones objeto de ensayo en cada proyecto. No obstante, cabe hacer un interesante análisis de aquellas experiencias innovadoras que, en materia de fomento del empleo y la igualdad, constituyen el núcleo duro de los programas en marcha, y que, a priori, comienzan a perfilarse como oportunidades susceptibles de mejorar las futuras políticas de empleo.

Con este fin se celebró, el pasado día 14 de diciembre de 2006, la jornada "Políticas andaluzas de empleo: acciones de transferencia en el marco de la IC EQUAL". Los asistentes a la jornada, representantes técnicos e instituciona-

les de entidades implicadas en el desarrollo de la Iniciativa en Andalucía, tuvieron ocasión de presentar las experiencias innovadoras que empiezan a emerger con motivo de la ejecución de sus respectivos programas de trabajo.



Foto: © Júpiter Images



Foto: © Júpiter Images

El presente artículo da cuenta, a modo de síntesis, de aquellas experiencias presentadas en dicha jornada, y cuya calidad innovadora constituye, a priori, una oportunidad de mejora de las políticas andaluzas de empleo e igualdad. Con objeto de ofrecer una presentación sistemática, las distintas prácticas se agrupan en torno a cinco ámbitos: orientación e intermediación, formación, fomento del empleo, medidas de acompañamiento y otras políticas de empleo.

Así, en primer lugar, se encuentran aquellas experiencias relacionadas con las **políticas de orientación e intermediación en el mercado de trabajo**. Es decir, experiencias innovadoras en el ámbito de la orientación o en el de la interacción entre oferta y demanda de empleo.

Cabe destacar, en primer término, el Servicio Integrado de Inserción Laboral (SILL) puesto en marcha por el proyecto **Huelva-Equal**, que ha logrado establecer un mecanismo de coordinación e intercambio de información sobre ofertas y demandas de empleo entre los Ayuntamientos de Huelva, Aljaraque, Gibraleón, Palos de la Frontera y Punta Umbría. En la misma línea, el proyecto **NEMCO** ha creado, en distintos municipios del norte de la provincia de Córdoba, una serie de servicios personalizados de intermediación. De manera complementaria ha organizado una comisión de trabajo para promover una mayor inserción laboral de la mujer, involucrando a empresarios, instituciones y personas usuarias.

Las herramientas que emplean los proyectos para impulsar la coordinación de entidades y agentes del mercado de trabajo de los territorios en los que operan son variadas. Además de los mencionados servicios para la inserción, sobresale el uso de herramientas electrónicas. Así, el proyecto **NÉMESIS** ha desarrollado una herramienta que da vida a una red virtual de cooperación a través de Internet. Esta herramienta facilita la conexión entre mujeres desempleadas y agentes especializados en empleo, permitiendo articular procesos de derivación hacia los servicios del territorio. En una línea similar, el proyecto **Acción por el empleo y desarrollo socioeconómico** ha reunido toda la información disponible sobre los recursos de apoyo para el empleo en torno a una

Las actividades que desarrollan los proyectos Equal andaluces están permitiendo mejorar los mecanismos de ajuste entre la oferta y la demanda de empleo

“ventanilla única”, permitiendo a quienes buscan empleo acceder desde un único punto al conjunto de informaciones existentes sobre ayudas y programas de empleo.

Por otra parte, en proyectos como **Equalitas Granada** y **Ate-nea** los servicios de apoyo juegan un papel clave para impulsar la coordinación entre las organizaciones del territorio o la interacción entre los servicios sociales de las barriadas.

Otra línea de acción digna de mención, desarrollada por el proyecto **Enlaces**, consiste en la creación de una red de “empleadores de calidad”, cuyo fin último es el fomento de la inserción laboral duradera de personas en riesgo de exclusión social. Otros objetivos de esta red son me-



Foto: Proyecto Ide@



Proyecto: Piensa global, Actúa local

jorar la coordinación entre el empresariado y crear una actitud favorable hacia la inclusión sociolaboral de jóvenes.

Por su parte, el proyecto **Lungo Drom** ha puesto en marcha un dispositivo de intermediación que ofrece asesoramiento a población inmigrante de origen rumano en su propio idioma, con lo que mejoran las posibilidades de inserción sociolaboral de este colectivo.

Un segundo grupo de experiencias innovadoras son las relativas a la **formación para el empleo**. Se incluyen en este

ámbito las experiencias dirigidas a facilitar la adecuación de los conocimientos y habilidades de las personas de cara a mejorar su empleabilidad. Se trabaja fundamentalmente en torno a dos enfoques distintos. El primero persigue mejorar los mecanismos de conocimiento de las necesidades del mercado de trabajo y de programación de la formación a partir de tales necesidades. El segundo enfoque se centra en definir los contenidos de la formación a partir de las potencialidades de las personas. Desde el primer enfoque trabaja el proyecto **CERES**, cuyo punto de

La innovación de EQUAL en materia de formación para el empleo incrementa las opciones de inserción de quienes se encuentran en riesgo de exclusión sociolaboral

partida constituye la realización de diagnósticos locales del mercado de trabajo, a partir de los cuales se programa una "formación a la carta". Este modelo permite formar perfiles en función de las áreas de conocimiento requeridas por el empresariado local.

También en esta línea actúa el proyecto **Flora**, que elabora una oferta de "formación a la carta" dirigida de modo específico a mujeres desempleadas, a partir de las necesidades expresadas por empresarios de sectores con baja participación femenina.

En el desarrollo del segundo enfoque trabaja el proyecto **Zidac**, que desarrolla una metodología de "orientación por competencias". El primer paso consiste en la realización de un diagnóstico de las competencias y motivaciones de los participantes en los itinerarios de inserción. A partir de aquí se po-

nen en marcha dos tipos de formación: la primera orientada a motivar hacia el autoempleo y la segunda relativa a articular mecanismos de aprendizaje en el puesto de trabajo. En este último caso, el proceso se refuerza por medio de acciones de especialización en habilidades técnicas para sectores con subrepresentación femenina.

Otra experiencia interesante, siempre en el ámbito de las políticas de formación para el empleo, es la que lleva a cabo el proyecto **Acción por el empleo y desarrollo socioeconómico**. Consiste en la realización de cursos de albañilería, electricidad, mecánica y pintura en centros de formación reglada, dirigidos a jóvenes menores de dieciséis años, evitando así el absentismo escolar y ofreciendo formación para futuros oficios. En esta misma línea trabaja el proyecto **Némesis**, que interviene en centros de educación reglada con la implicación del profesorado de los co-



Foto: © Júpiter Images

legios. Se ofrece formación y material a los educadores para que impartan cursos sobre igualdad de género y prevención de comportamientos sexistas. En el mismo sentido el proyecto **Ide@** imparte formación en centros de formación reglada (ESO y ciclos formativos) y en programas de formación-empleo (escuelas taller, casas de oficios, etc.) para fomentar e incentivar el espíritu emprendedor del alumnado. El objetivo principal es fomentar el autoempleo como alternativa válida al trabajo por cuenta ajena. Los cursos son eminentemente prácticos: el alumnado recibe pautas para crear una empresa y, posteriormente, simulan su puesta en marcha.

Un tercer grupo de experiencias son aquellas relacionadas con el **fomento del empleo**. Se trata de experiencias innovadoras centradas en promover la creación de nuevos empleos, el fomento de la contratación, por cuenta propia o ajena, de colectivos en riesgo de exclusión y la realización de prácticas profesionales.

En el ámbito del **fomento de la contratación** cabe destacar la incorporación de "cláusulas sociales" a los contratos de las administraciones públicas locales. La introducción de estas cláusulas permite, en los concursos públicos para la contratación de servicios, la realización de una discriminación positiva a favor de aquellas empresas que cuentan en su plantilla con (o se comprometen a contratar a) un mínimo número de trabajadores pertenecientes a colectivos en riesgo de exclusión sociolaboral. En este sentido, el proyecto **Equal-in-red** ha iniciado la incorporación a los pliegos de contratación pública de cláusulas que favorezcan la incorporación de estos colectivos.

Los proyectos **CERES** y **NEMCO** están realizando una acción similar, destinada en este caso a combatir la discriminación de género en las administraciones locales por medio de los mecanismos de contratación pública.

Otra experiencia destacable es la desarrollada por el proyecto **SIOCA**. Las entidades que participan en este proyecto han firmado convenios con empresas públicas para fomentar la incorporación de mujeres cualificadas al sector de la construcción, incorporación que se produce tras la realización de un periodo de prácticas en dichas empresas.

En otro orden de cosas, el proyecto **Equal Tándem** fomenta la contratación de personas con trastornos mentales graves ofreciendo asesoramiento y sensibilizando a las empresas potencialmente empleadoras. Por su parte, las federaciones y

fundaciones empresariales socias del proyecto **Piensa global, Actúa local** se han comprometido a ocupar los puestos vacantes de sus propias organizaciones por medio de la contratación de personas beneficiarias de las actuaciones.

En el ámbito del **fomento del empleo por cuenta propia** destacan los talleres de creación de empresas como mecanismos de sensibilización y asesoramiento. Los proyectos **MEI** y **Huelva-Equal**, por ejemplo, trabajan a partir de la metodología "aprender a hacer", de forma que las personas beneficiarias aprenden cómo poner en marcha y gestionar un tipo de negocio concreto.

Destacan también los sistemas de tutorización como herramienta de asesoramiento. El proyecto **ÍMPETUS** ha desarrollado un sistema de "madrinazgo" que facilita que los participantes realicen prácticas becadas en empresas similares a las

que desean iniciar. Para ello ha sido necesario combatir la renuencia inicial de los empresarios a formar a aquellas personas que desean iniciar un negocio en su mismo sector,

por miedo a la posible competencia. Este obstáculo ha logrado resolverse proponiendo a las empresas tutoras la tutorización de emprendedores cuyos negocios se constituirán en municipios diferentes.

El impulso de mecanismos alternativos de financiación de nuevas empresas constituye otra medida destacable. El proyecto **MEI** ha implementado una beca de inicio de actividad que se otorga a mujeres beneficiarias durante el primer año de actividad como empresaria o autónoma. La ayuda se entrega a condición de que la beneficiaria, que ha terminado todo el proceso de formación y asesoramiento antes de iniciar la actividad, participe, una vez iniciada la actividad empresarial, acompañando a otras emprendedoras noveles en el mismo proceso. De manera complementaria se ofrece a las beneficiarias asesoría para mejorar sus conocimientos a la hora de acceder a un crédito bancario.

Dignas de mención son también las acciones de promoción del autoempleo por medio del aprovechamiento de nuevos yacimientos de empleo. Destaca, por ejemplo, la actuación del proyecto **IGEO**, que recupera el "saber hacer" tradicional que poseen las mujeres que trabajan en el sector del olivar. A partir de la elaboración de "historias de vida laboral" se identifican actividades cotidianas susceptibles de ser impulsadas como iniciativas empresariales. A modo de ejemplo, se están creando empresas de mujeres en negocios tradicionales como la elaboración de jabones o la cata de aceites.

Los proyectos EQUAL andaluces propician opciones de autoempleo de mujeres y jóvenes

Por lo que se refiere a las experiencias relacionadas con el **acompañamiento al empleo**, resaltan aquéllas relacionadas con la conciliación de la vida laboral y personal, y el fomento de la participación social. El proyecto **Igual@Vid@** ha puesto en marcha, en zonas rurales, una serie de “casas nana”, que ofrecen un servicio de atención y cuidado a menores de 6 años por parte personal cualificado y previamente formado. El servicio se presta en el domicilio del cuidador, que ha sido previamente adaptado y equipado, y proporciona atención personalizada a un máximo de cuatro niños/as, en un ambiente familiar de seguridad y garantía, con horarios flexibles. Este servicio facilita la conciliación de la vida laboral y personal, al tiempo que permite la creación de empleo en el ámbito de los nuevos yacimientos de empleo.

En otro ámbito, destacan los “planes de inserción para la conciliación” desarrollados por el proyecto **NÉMESIS**. Se trata de planes diseñados “a medida”, que permiten el desarrollo de fórmulas de apoyo a la conciliación de personas empleadas y a la inserción laboral de mujeres desempleadas por medio de la articulación de procesos de rotación de tra-

bajadores/as con permisos por maternidad, excedencias o reducción de jornada, entre otros. Como aspecto singular cabe señalar que es la misma trabajadora quien realiza la formación de la mujer desempleada que viene a cubrir el puesto de trabajo.

Destacan también las experiencias relacionadas con el fomento de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC). El proyecto **Equal-in-red** ha creado una oficina que tiene como objetivo sensibilizar y difundir el concepto y la práctica de la RSC en entidades privadas y públicas de la provincia de Málaga. La oficina RSC fomenta la celebración de seminarios de formación y debate con los interlocutores sociales.

El proyecto **Eres Sevilla** fomenta la responsabilidad social como mecanismo de lucha contra la exclusión sociolaboral en la pequeña empresa. Introduce el concepto de responsabilidad social en las empresas sevillanas mediante asesoramiento especializado, servicio que se ofrece a medida de cada empresa, y desde una perspectiva de implementación realista.



Foto: © Júpiter Images

Por su parte, el proyecto **Huelva-Equal** ha previsto fomentar la RSC por medio de la concesión de un galardón a la "calidad social de las empresas" en función de las acciones que desarrollen de cara a incorporar en sus plantillas a colectivos en riesgo de exclusión.

Para concluir la revisión de experiencias innovadoras, procede señalar aquellas dirigidas a promover la adaptación de las organizaciones empresariales y sus trabajadores a los cambios de orden económico, laboral, cultural y tecnológico. Destaca el proyecto **Adapti+D**, que ha diseñado la puesta en marcha de planes de adaptabilidad laboral para trabajadores y empresarios, aprovechando las TIC para ofrecer asesoramiento al empresariado de la región. Por su parte los proyectos **SIOCA** y **Equalitas Granada** fomentan un mejor aprovechamiento de los recursos endógenos con el obje-

Las acciones de adaptabilidad incrementan las opciones de empresas y trabajadores de hacer frente a los cambios que afectan a una economía cada vez más competitiva y globalizada

tivo de dinamizar las actividades empresariales en el ámbito de la economía social.

El proyecto **Fénix** asesora a las empresas para la elaboración de "planes individualizados de gestión del cambio", con el objeto de incrementar su flexibilidad e inversión en innovación. A partir de un servicio de consultoría gratuita, la empresa beneficiaria recibe una serie de herramientas para analizar el mercado de trabajo y acceso a una aplicación informática de seguimiento y evaluación de la gestión del cambio. Otra medida del proyecto **Fénix** digna de mención es la formación de "agentes dinamizadores de la economía social", cuya función es apoyar la consolidación de nuevos emprendedores en el ámbito de la economía social.



Foto: © Júpiter Images

Claves para la transferencia de las mejores prácticas

Transcurridos dos años desde el inicio de la segunda convocatoria EQUAL en Andalucía (2005-07), es momento de reforzar las acciones dirigidas a detectar las mejores prácticas desarrolladas por los proyectos en marcha y articular los mecanismos que permitan su aprovechamiento por parte de las políticas generales. Con objeto de apoyar dicha labor, el presente artículo ofrece información sobre claves y lecciones aprendidas extraídas del análisis de las acciones de transferencia desarrolladas en el marco de la primera convocatoria EQUAL (2001-04).

El objetivo central de la Iniciativa Comunitaria EQUAL es la experimentación de nuevas formas de luchar contra la desigualdad en el mercado de trabajo. La transferencia constituye el corolario lógico de este objetivo: el proceso que ha de permitir que lo ensayado con éxito en un ámbito de actuación limitado pueda aprovecharse en otros contextos y mejorar y completar las prácticas y políticas existentes. Con objeto de fomentar la puesta en marcha de acciones de transferencia, el Comité de Seguimiento de la Iniciativa EQUAL aprobó, en mayo de 2003, el Plan de transferencia a las políticas y generalización de buenas prácticas, que se ha apli-

cado durante la primera convocatoria EQUAL. La aprobación del Plan supuso, además, la apertura de una convocatoria específica de proyectos, denominada Acción 3, por medio de la cual se financiaron proyectos de transferencia (en adelante "proyectos de Acción 3").

Según Juan Manuel Sánchez-Terán, técnico de la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo, el 38% de los proyectos de Acción 3 aprobados en España durante la primera convocatoria EQUAL se centraron en poner en marcha acciones de transferencia horizontal, dirigidas a provocar transferencia a otras entidades y actores ubicados en el mismo nivel de decisión. Otro 26% de proyectos de Acción 3 desarrollaron acciones de transferencia vertical, cuyo fin último es incorporar las mejores prácticas a las políticas generales. Finalmente, el 36% restante de proyectos de Acción 3 desarrollaron ambos modelos de transferencia, trabajando por un lado para mejorar los programas ya existentes y fomentando, por otro, la apropiación de las mejores experiencias por parte de otros agentes y entidades del mismo nivel.

Las acciones de transferencia tuvieron, en un 56% de los casos, como principal destinatario a la administración pública local. Un 38% de las propuestas se dirigieron a influir sobre el ámbito regional, mientras que sólo el 6% persiguieron la modificación de programas de ámbito nacional.

Otro elemento destacable es el hecho de que la función de impulso de la transferencia ha recaído fundamentalmente en la enti-



Jornada "Políticas andaluzas de empleo: acciones de transferencia en el marco de la IC Equal"

dad que, en el seno de las Agrupaciones de Desarrollo, ha coordinado la ejecución de las actuaciones. Por el contrario, la implicación de entidades no socias de las Agrupaciones de Desarrollo en labores de transferencia ha sido excepcional, ocurriendo tan sólo en un 6% de proyectos.

Por lo que se refiere a los mecanismos utilizados para lograr la implicación en los procesos de transferencia de personas con capacidad de decisión política, re-

salta que el 93% de los proyectos utilizaron, como principal instrumento, la invitación a jornadas y actos, así como la difusión general de actividades y resultados. En menor proporción, el 59% de los proyectos provocaron la negociación directa, mientras que sólo el 29% logró involucrar de forma directa a decisores políticos en mesas temáticas de discusión.

En cuanto a las principales dificultades encontradas a la hora de llevar a cabo procesos de transferencia, se presentan como principales problemas la ausencia de implicación por parte del personal de los proyectos (36% de los casos), la falta de receptividad por parte de los decisores institucionales (32%), y los problemas internos de las entidades con capacidad de decisión (32%).

Del análisis de los proyectos de Acción 3 llevados a cabo en la primera convocatoria EQUAL 2001-2004 cabe, además, extraer algunas claves para implementar con éxito acciones de transferencia. Se presentan en la tabla 1.

Tabla 1. Claves para el desarrollo de una estrategia de transferencia

- Implicar y obtener desde el principio compromisos por parte de personas con capacidad de decisión política y de personal técnico directivo que cuente con amplio margen de maniobra
- Fortalecer la capacidad técnica de la Agrupación de Desarrollo para ejecutar estrategias de transferencia solventes
- Dirigir los esfuerzos a ámbitos cercanos de decisión, tales como la administración local o regional
- Implicar a todas las entidades socias de las Agrupaciones de Desarrollo y a sus agentes técnicos e institucionales en las acciones de transferencia
- Implicar en el proceso de transferencia a la entidad pública destinataria de las acciones de sensibilización

La transferencia constituye el principal reto para el conjunto de agentes implicados en la gestión e implementación de los proyectos de la Iniciativa Comunitaria EQUAL

Del análisis de los proyectos de Acción 3 ejecutados en la primera convocatoria EQUAL cabe también extraer algunas lecciones. En primer lugar, la correcta **planificación de la estrategia de transferencia** es fundamental. La planificación debe establecer los criterios y procedimientos para

identificar las experiencias susceptibles de mejorar las políticas de empleo. No sólo debe acotarse el concepto de buena práctica; la identificación de las experiencias in-

novadoras no puede abordarse sin conocer el mapa de políticas y recursos que afectan, en materia de empleo, al territorio sobre el que se pretende incidir. Por otro lado, no debe olvidarse que una práctica puede ser innovadora pero inútil para la transferencia, bien por su escasa relación con el empleo, bien por su bajo potencial de aprovechamiento por terceros.

La estrategia de transferencia debe establecer objetivos realistas, alcanzables por medio de la acción conjunta de las entidades socias del proyecto. El proceso de transferencia debe ser además abierto y flexible, dejando margen de acción suficiente para incorporar modificaciones que permitan adaptarse a los cambios en el entorno en que se desarrollan los proyectos.

En relación con la **implementación de las estrategias de transferencia**, hay que destacar que se trata de un proceso continuo, cuya puesta en marcha no debe esperar a la finalización de las acciones generadoras de las experiencias a transferir. Bien al contrario, resulta crucial articular desde el principio mecanismos de observación y validación de las experiencias de éxito. También es importante la involucración de los agentes técnicos e institucionales de las entidades socias en el seguimiento de las actuaciones de transferencia. En este sentido, la motivación y la confianza son cuestiones fundamentales para gestionar con éxito el plan de transferencia, puesto que los resultados rara vez son inmediatos y tardan en percibirse.

El **seguimiento y la evaluación de los resultados de la transferencia** son también fases esenciales del proceso. La medición de resultados en el ámbito de la Acción 3 es particularmente difícil, ya que la incorporación de buenas prácticas a las políticas suele sobrepasar el horizonte temporal en el que se ejecutan los proyectos. Aun considerando esta restricción, es fundamental realizar un esfuerzo por evaluar los resultados de las acciones de transferencia, ya que sólo de este modo podrán extraerse lecciones para futuras intervenciones de esta naturaleza.

Jornada “Políticas andaluzas de empleo: acciones de transferencia en el marco de la IC EQUAL”

La Jornada “Políticas andaluzas de empleo: acciones de transferencia en el marco de la IC EQUAL”, organizada por el Servicio Andaluz de Empleo en Málaga el pasado 14 de diciembre de 2006, sirvió de punto de encuentro y de espacio para la reflexión y el intercambio de experiencias sobre metodologías de transferencia entre representantes técnicos e institucionales de los proyectos EQUAL andaluzes.

A lcanzado el ecuador de la segunda y última convocatoria de proyectos EQUAL, se aprecia la emergencia de nuevas experiencias susceptibles de ser transferidas a las políticas de empleo e inserción. La transferencia de la innovación constituye un reto para los agentes involucrados en la gestión e implementación de los proyectos EQUAL. Es un ejercicio complejo, por la diversidad de agentes a los que se debe implicar y la dificultad que entraña la traslación efectiva de las prácticas exitosas a las políticas generales. En este contexto, la Jornada de diciembre de 2006 tuvo el triple objetivo de poner en común lecciones aprendidas a partir de las acciones de transferencia llevadas a cabo en la primera convocatoria EQUAL; poner en marcha una red andaluza para la transferencia de las mejores prácticas; y establecer un mapa de políticas sobre las que actuar a fin de incorporar las experiencias innovadoras que están emergiendo en los proyectos de la nueva convocatoria 2005-07.

La inauguración estuvo a cargo de María del Carmen López Ximénez, Secretaria Provincial del Servicio Andaluz de Empleo en Málaga, y Luis M^a García Cabiedes, Jefe del Servicio de Iniciativas y Programas Comunitarios del Servicio Andaluz de Empleo. Ambos señalaron la importancia de los proyectos Equal andaluzes para fomentar el empleo entre los grupos más desfavorecidos, así como la necesidad de fomentar estrategias que permitan una adecuada transferencia de las experiencias innovadoras a las políticas de empleo.

Seguidamente, Juan Manuel Sánchez-Terán, técnico de la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo, analizó las estrategias de transferencia llevadas a cabo por los proyectos EQUAL de la primera convocatoria 2001-2004. En su presentación Juan Manuel Sánchez-Terán ofreció una revisión de las principales acciones de transferencia, poniendo acento en aspectos como la naturaleza de las distintas estrategias de transferencia, el tipo de entidades implicadas, las metodologías desarrolladas, así como las principales dificultades encontradas.

A continuación, la Dirección General de Fomento del Empleo, presentó la estrategia de transferencia llevada a cabo por el Servicio Andaluz de Empleo durante la primera convocatoria Equal. En primer lugar se dieron a conocer los estudios que sirvieron de información de base para poner en marcha la estrategia de transferencia (situación del mercado de trabajo y políticas activas de empleo andaluzas), así como los criterios utilizados para seleccionar las mejores prácticas (innovación y potencial de



Jornada “Políticas andaluzas de empleo: acciones de transferencia en el marco de la IC Equal”



Jornada "Políticas andaluzas de empleo: acciones de transferencia en el marco de la IC Equal"

transferencia). Seguidamente se presentaron los informes que culminaron el proceso de transferencia: "Informe sobre innovación. Análisis preliminar de transferencia" e "Informe técnico jurídico para la transferencia", que sirvieron de soporte para facilitar la incorporación efectiva de las experiencias innovadoras a las políticas de empleo. Una síntesis de todo este proceso fue publicado en el Boletín EQUAL nº 8. La versión íntegra puede obtenerse en la sección de transferencia del Portal EQUAL: <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/equal>.

Para finalizar la ronda de intervenciones, la Dirección General de Fomento del Empleo presentó una propuesta para poner en marcha una red andaluza para la identificación, difusión y transferencia de buenas prácticas. La red se articulará mediante dos grupos de trabajo regionales, uno orientado al análisis y promoción de las experiencias innovadoras en materia de inserción sociolaboral de las personas en riesgo de exclusión y otro en el ámbito de la creación de empresas y apoyo a la adaptabilidad de las empresas y trabajadores. La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se abordará de forma transversal en ambos grupos. En los grupos, de carácter abierto, participarán tanto técnicos de las entidades socias de EQUAL como otras personas e instituciones andaluzas vinculadas a las políticas de empleo y sociales.

El análisis de las experiencias de transferencia de los proyectos, la creación de grupos temáticos regionales y la revisión de las prácticas innovadoras detectadas en la actual convocatoria fueron objeto de discusión en las mesas de trabajo celebradas tras las ponencias. En las mesas los representantes de los proyectos EQUAL andaluces intercambiaron informaciones sobre los elementos de éxito y puntos débiles de las acciones de transferencia llevadas a cabo en la primera convocatoria, así como sobre los principales elementos innovadores que sustentan los proyectos en la nueva ronda EQUAL. Por otra parte, la propuesta de creación de grupos temáticos para la transferencia tuvo una amplia acogida, confirmándose el interés de los técnicos de los proyectos por participar en este proceso.

A modo de soporte, en la Jornada se hizo entrega de la siguiente documentación: un informe sobre metodología de transferencia en el marco de la IC EQUAL; una guía con las cuestiones a debatir en las mesas de trabajo; la propuesta del Servicio Andaluz de Empleo para crear una red andaluza para la identificación, difusión y transferencia de buenas prácticas; una guía de la Comisión Europea sobre procesos de transferencia y otros documentos relativos a las temáticas tratadas. Dicha documentación se encuentra disponible en la sección de Jornadas y Seminarios del Portal EQUAL: <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/equal>.

Materiales y productos de la IC EQUAL 2005 - 2007

Los productos que se relacionan a continuación han sido elaborados por proyectos EQUAL andaluces aprobados en el marco de la convocatoria 2005-2007.

Brenes por el Medio Ambiente

Elabora: Proyecto MARE

Periodicidad trimestral

Con periodicidad trimestral se edita, desde febrero de 2006, la revista Brenes por el Medio Ambiente. El Ayuntamiento de Brenes, a través del proyecto Equal MARE, publica esta revista con información ambiental y ecológica. Con esta publicación, se trata de sensibilizar a la población sobre la igualdad de oportunidades y el medio ambiente, al tiempo que se informa sobre las acciones que desarrolla el proyecto MARE en el municipio de Brenes.



Estudio de servicios de apoyo a la conciliación en Jaén

Elabora: Proyecto Jaenconcilia

Febrero de 2006

Los socios del proyecto Jaenconcilia están llevando a cabo una serie de actuaciones dirigidas a identificar, evaluar y mejorar las condiciones de conciliación entre la vida laboral y familiar de los habitantes de la ciudad de Jaén. Este estudio presenta la legislación y normativa específica sobre conciliación entre la vida laboral y familiar de ámbito europeo, nacional y autonómico. Del mismo modo, se analiza la situación de la ciudad y de la mujer jienense desde la perspectiva de la conciliación y se presenta un análisis entre la oferta y la demanda de los servicios de apoyo.



Estudio de Benchmarking sobre los servicios de inserción laboral de las mujeres

Elabora: Proyecto Jaenconcilia

Febrero de 2006

Este estudio presenta una visión sencilla y cercana sobre la realidad social de la mujer en el ámbito laboral de la ciudad de Jaén. Para ello, se hace una referencia general a las políticas de empleo actuales y a la legislación y normativa específica de ámbitos europeos, nacional y autonómico que regula los temas de inserción. Asimismo, se puede encontrar una relación de los servicios de inserción laboral de la región, además de los indicadores claves para el diseño de dichos servicios. Este análisis se acompaña de una metodología de autoevaluación para que los responsables de servicios de inserción laboral analicen e identifiquen áreas de mejora.



Guía para la creación de empresas de inserción social

Elabora: Proyecto Equal - in- red

Julio de 2006. 48 páginas

Fomentar la inserción en el mercado de trabajo de personas en riesgo de exclusión social es uno de los objetivos del proyecto Equal-in-red. Para ello, las entidades socias del proyecto trabajan para fomentar la creación de empresas de inserción, es decir, empresas socialmente rentables que desarrollan una actividad empresarial a la par que social. La guía que se presenta aquí es un instrumento de apoyo a la creación de este tipo de empresas ofreciendo información sobre qué es una empresa de inserción social, cuáles son los componentes necesarios para su puesta en marcha y la importancia y contenidos de un plan de viabilidad que asegure su éxito.



Estudio de necesidades formativas

Sectores oleícola y del comercio en la provincia de Jaén

Elabora: Proyecto Adapti+D

Febrero de 2006

El proyecto Adapti+D actúa principalmente en los sectores oleícola y del comercio de la provincia de Jaén y tiene como objetivo facilitar la adaptación de los trabajadores de la región a los procesos de cambio del entorno laboral y empresarial. En este sentido, el objetivo del presente estudio es desarrollar información, metodologías y herramientas que permitan ajustar la oferta formativa del proyecto. Es así como se realiza un análisis de debilidades, fortalezas, oportunidades y amenazas de los sectores oleícola y de comercio de la provincia de Jaén en materia de formación y se evalúa la oferta formativa de estos sectores atendiendo a los contenidos, metodologías y beneficiarios.



Estudio sobre la mujer trabajadora

Sectores oleícola y del comercio en la Provincia de Jaén

Elabora: Proyecto Adapti+D

Febrero de 2006

El estudio realiza un análisis de la situación de la mujer trabajadora de los sectores oleícola y del comercio en los municipios de Alcaudete, Linares, Martos y Torredelcampo (Jaén). Como resultado, el estudio muestra rasgos generales de la mujer trabajadora, así como los rasgos que diferencian a las mujeres trabajadoras de estos sectores en los municipios objeto de análisis.



Europa en Línea

Acceso:

www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/equal/europaenlinea

Europa en Línea es un servicio que facilita información y documentación actualizada sobre diversos temas, entre los que destacan la política de empleo, la igualdad de oportunidades y los Fondos Estructurales. El servicio ha sido actualizado y adaptado a los nuevos temas de la Estrategia de Lisboa e 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 enero de 2007.



Empleo e igualdad de oportunidades

Propuesta de Decisión relativa a las directrices para las políticas de empleo

La nueva estrategia de Lisboa, operativa desde 2005, se basa en un nuevo ciclo de gobernanza articulada en torno a un conjunto integrado de directrices válidas hasta 2008. En la propuesta de Decisión se mantienen para 2007 las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros establecidas en la Decisión 2005/600/CE del Consejo.

Programa Nacional de Reformas de España. Informe anual de progreso 2006

Este documento se enmarca dentro de la relanzada Estrategia de Lisboa, que concentra sus objetivos en el crecimiento económico y en la creación de empleo. Contiene la primera actualización y seguimiento del Programa Nacional de Reformas presentado por el Gobierno español ante la Comisión Europea en octubre de 2005.

Comunicación "Las regiones por el cambio económico"

De 2007 a 2013, la Comisión prevé utilizar dos instrumentos existentes de la política regional europea (la cooperación interregional y la red de desarrollo URBAN) para examinar las mejores prácticas de modernización económica e incremento de la competitividad. Las claves de esta nueva iniciativa, que se llamará "Las regiones, por el cambio económico", se analizan en la comunicación.

Programa comunitario para el empleo y la solidaridad social (Progress)

La Decisión nº 1672/2006/CE, de 24 de octubre de 2006, establece el programa comunitario para el empleo y la solidaridad social, denominado Progress. Está destinado a apoyar financieramente la ejecución de los objetivos de la UE en materia de empleo y asuntos sociales.

Creación del Instituto Europeo de la Igualdad de Género

El Reglamento nº 1922/2006, de 20 de diciembre de 2006, dicta la creación del Instituto Europeo de la Igualdad de Género. Con sede en Vilnius, los objetivos generales del Instituto incluyen la promoción de la igualdad de género, el fomento de la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas comunitarias y en las políticas nacionales resultantes y la lucha contra la discriminación por motivos de sexo.

Libro Verde. Modernizar el derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI

La finalidad del Libro Verde es plantear un debate público en la UE sobre cómo modernizar el Derecho laboral para sostener el objetivo de la Estrategia de Lisboa de crecer de manera sostenible, con más y mejores empleos.

Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización

Por el Reglamento nº 1927/2006, de 20 de diciembre de 2006, se crea el Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización, con el fin de permitir a la Comunidad prestar ayuda a los trabajadores despedidos como consecuencia de grandes cambios estructurales en los patrones del comercio mundial provocados por la globalización.

Fondos Estructurales

Disposiciones generales relativas a los Fondos Estructurales y al Fondo de Cohesión

El Reglamento (CE) nº 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006 establece las disposiciones generales aplicables durante el periodo de programación 2007-2013 al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo y al Fondo de Cohesión (y deroga el Reglamento (CE) nº 1260/1999). Define los objetivos a cuya consecución deben contribuir los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión, los requisitos que deben cumplir los Estados miembros y las regiones para poder beneficiarse de éstos, los recursos financieros disponibles y los criterios aplicables para decidir su asignación. Existe una corrección de errores publicada en DOUE el 1/9/2006.

Reglamento relativo al Fondo Social Europeo

El Reglamento (CE) nº 1081/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativo al Fondo Social Europeo y por el que se deroga el Reglamento (CE) nº 1784/1999, establece las funciones del FSE en el periodo 2007-2013, el ámbito de su intervención, disposiciones específicas, así como las categorías de gastos subvencionables. Como novedades, se pueden mencionar la integración de los migrantes (incluidos los que buscan asilo), la definición de las cuestiones políticas y su posterior integración, las técnicas de innovación y experimentación, las metodologías destinadas a la cooperación transnacional, el acceso de los grupos marginados del mercado de trabajo o las repercusiones de los asuntos sociales en el mercado interior.

Directrices estratégicas comunitarias en materia de cohesión

La Decisión de 6 de octubre de 2006 contiene las directrices estratégicas comunitarias en materia de cohesión económica, social y territorial. Estas directrices constituyen el marco orientativo para los Estados Miembros de cara a la preparación de los marcos estratégicos nacionales de referencia y los programas operativos para el periodo comprendido entre 2007 y 2013.

Otros documentos de relacionados

- Reglamento (CE) nº 1084/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006 por el que se crea el Fondo de Cohesión y se deroga el Reglamento (CE) nº 1164/94.
- Decisión de 4 de agosto de 2006 por la que se establece la lista de las regiones que pueden recibir financiación de los Fondos Estructurales de forma transitoria con arreglo al objetivo de Competitividad regional y empleo para el período 2007-2013.
- Decisión de la Comisión de 31 de octubre de 2006 por la que se establece la lista de las regiones y zonas que pueden recibir financiación del Fondo Europeo de Desarrollo Regional con arreglo a los capítulos transfronterizo y transnacional del objetivo de cooperación territorial europea para el período 2007-2013.
- Reglamento nº 1828/2006 por el que se establecen las disposiciones generales relativas al FEDER, el FSE y el Fondo de Cohesión. Desarrolla los Reglamentos 1083 y 1080/2006.
- Perspectivas financieras 2007-2013.
- Hitos de evaluación. Recientes conclusiones de la evaluación contrarias a la información previa del marco financiero propuesto para 2007-2013.
- Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema «Cohesión social: dar contenido a un modelo social europeo».

Catálogo de Prensa y Empleo

Acceso:
www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/catalogoemp

El Catálogo de Prensa y Empleo es un servicio que facilita información y documentación actualizada proveniente de sitios web y 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 pertenecientes a la última actualización realizada en enero de 2007.

Adaptabilidad

Título: Aprendizaje organizacional: un nuevo reto para Recursos Humanos

Publicado en: Educaweb.com

Síntesis: Los profesionales de recursos humanos se enfrentan, hoy en día, a un importante reto: conseguir que las personas que integran la organización aprendan, evolucionen profesionalmente y mejoren de manera continua. Y aún más: han de conseguir que todo esto se traduzca en resultados objetivos y medibles para la empresa. En este artículo se exponen 10 ideas para alcanzar este objetivo.

Enlace: <http://www.educaweb.com/EducaNews/interface/asp/web/NoticiasMostrar.asp?NoticialD=1960&SecciolD=2097>

Creación de empresas

Título: Autónomos: por cuenta propia

Publicado en: Revista de Empleo Nº 13

Síntesis: Más de tres millones de personas trabajan en nuestro país y casi medio millón en Andalucía desarrollan actividades profesionales por cuenta propia. Son los conocidos como trabajadores autónomos. Durante los últimos meses se han puesto en marcha, desde distintas administraciones, iniciativas legislativas que permitirán fomentar esta modalidad laboral y mejorar las condiciones en las que desarrollan su trabajo. En este número de la Revista de Empleo se analizan temas como su situación en Europa y en España, su impacto con respecto al colectivo de inmigrantes, las aportaciones del nuevo estatuto, asociacionismo empresarial, entre otros.

Enlace: http://www.juntadeandalucia.es/empleo/revistaempleo/www/articulo.asp?revi_id=17&arti_id=394

Desarrollo

Título: De la innovación a la evaluación: un proceso de aprendizaje en Leader +

Publicado en: Leader + Magazine Nº 4 / 2006

Síntesis: Leader ha sido concebido como un laboratorio de desarrollo rural y Leader I y II han sido testigos del desarrollo de muchas zonas rurales con un enfoque ascendente y de la aplicación de planteamientos innovadores al desarrollo rural, algunos de los cuales han madurado y han sido incorporados a los programas generales de desarrollo rural. En este sentido, la Comisión ha manifestado su intención de que "Leader+ continúe con su función de laboratorio" para profundizar en la experimentación iniciada en el marco de Leader I y II. Leader explora la innovación a través de sus "acciones piloto" y prueba nuevas teorías. El análisis de los resultados forma parte integrante del proceso de investigación y hace posible determinar qué es lo que funciona y aprender para el futuro. Este artículo expone importantes claves metodológicas para implementar procesos de evaluación en las iniciativas de desarrollo rural en Europa.

Enlace: http://ec.europa.eu/agriculture/rur/leaderplus/pdf/magazine/mag4_es.pdf



Empleo en Europa

Título: Cómo realizar unas prácticas en la Unión Europea

Publicado en: Aquieuropa.com

Síntesis: Sin experiencia no hay trabajo, sin trabajo no hay experiencia. Miles de estudiantes recién licenciados se enfrentan cada año con el desempleo y con una dura realidad: lo que han aprendido poco tiene que ver con lo que demandan las empresas. Una forma diferente de realizar un primer contacto laboral es hacer las maletas y partir al extranjero para trabajar en una institución comunitaria o en una empresa. Por desgracia, pocos saben que cada año se convocan miles de puestos para estas prácticas. Por ello resulta de gran interés este completo dossier para obtener información sobre instituciones de la UE como posibles destinos para prácticas y sobre los requisitos, trámites y plazos pertinentes para solicitarlas.

Enlace: http://www.aquieuropa.com/html/Trabajar/In_Practicas.asp

Igualdad de Oportunidades

Título: ¿Techo de cristal o de hormigón?

Publicado en: Portal de la Conciliación

Síntesis: Hoy sabemos que la mujer es un agente económico de primer nivel en la sociedad, ya sea como consumidora, creadora de empleo o empleada. Por tanto, cabe preguntarse: si la mujer está presente en la mayoría de los sectores económicos ¿por qué no lo está en la dirección de las empresas? Su presencia en los órganos de decisión relevantes no pasa de un 5%. Una empresa puede estar formada mayoritariamente por mujeres pero mientras su presencia no pase de los mandos intermedios a los órganos de decisión no puede hablarse de una plena incorporación. En este artículo se desgranar una serie de barreras que dificultan ese acceso de la mujer a puestos directivos.

Enlace: http://www.elportaldeconciliacion.com/opinion_20061014.htm

Agenda

Promoción del Envejecimiento Activo

- Curso sobre Nuevos Yacimientos de Empleo. Del 16 de abril al 20 de abril en la ciudad de Cádiz y del 07 al 11 de mayo en la ciudad de Jaén. El objetivo es fomentar la empleabilidad y la creación de empresas en personas mayores de 45 años. Está dirigido a personas mayores de 45 años y a mujeres desempleadas.



Más información en la página web del proyecto: <http://www.en-activo.com> o en el correo electrónico servicioscentrales@forem-a.ccoo.es

Itinerarios de Igualdad en el Olivar

- Congreso Transnacional IGEO "Reconocimiento de ocupaciones y competencias de las mujeres del olivar". Del 19 al 21 de abril en la ciudad de Sevilla. El objetivo es difundir una cultura de colaboración europea a través del resultado de estudios, análisis y experiencias de cada uno de los países socios (Italia, Francia y España). Está dirigido a los socios del proyecto y al público en general.



Más información en la web del proyecto: <http://www.equaligeo.org> o en el correo electrónico transnacionaligeo@olivarigeno.com

Eres Sevilla

- Reunión de grupos de trabajo del Proyecto Transnacional Eurosol. Del 19 al 20 de abril en Barcelona. El objetivo es avanzar en la preparación de los documentos finales a trabajar en el último encuentro Transnacional en Francia. Está dirigido a todos los miembros de las diferentes Agrupaciones de Desarrollo implicadas en el proyecto transnacional EUROSOL.



Más información en la web del proyecto: <http://www.eressevilla.org> o en el correo electrónico magudo@aytoempleo.sevilla.org

Vía Verde para la Igualdad

- Segunda Edición del curso on-line "Sensibilización en Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres". Del 18 de abril al 18 de junio en Montellano, Sevilla. El objetivo del curso es formar a profesionales de la educación para la aplicación transversal de los principios de coeducación e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la formación reglada. Está dirigido al profesorado de los centros educativos de los municipios que participan en el proyecto Vía Verde para la Igualdad.



Más información en la web del proyecto: <http://www.equaligualdad.com> o en el correo electrónico empleo@consorciovia-verde.org

SIOCA

- Curso "Diversificación Laboral de las Mujeres en el Sector de la Construcción". Del 17 al 18 de abril en la ciudad de Cádiz. El objetivo es presentar las estrategias susceptibles de poner en marcha para fomentar la incorporación de la mujer a puestos de trabajo incluidos en el sector de la construcción y en actividades afines. Está dirigido al personal de los diferentes servicios de orientación.



Más información en la web del proyecto: <http://www.equalsioca.org> o en el correo electrónico smujer@andalucia.ugt.org

CERES

- Curso de 'Atención al Cliente y Escaparatismo'. Del 16 de abril al 7 de mayo en Jerez de la Frontera, Cádiz. El objetivo del curso es mejorar la empleabilidad y promover la inserción laboral de personas en riesgo de exclusión social mediante su formación. Está dirigido a desempleados en general.



Más información en la web del proyecto: <http://www.ceresjerez.es/cursosult.html> o en el correo electrónico rafael.rojas@aytojerez.es

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

email: equal.cem@juntadeandalucia.es



Europa en Línea

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

www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/europaenlinea

email: 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

email: 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

email: boletinequal.cem@juntadeandalucia.es

Portal Equal:
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



Unión Europea

FONDO SOCIAL EUROPEO



Servicio Andaluz de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO



**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

email: equal.cem@juntadeandalucia.es