

Responsabilidad Social Corporativa
Experiencias de proyectos Equal andaluces



Unión Europea
FONDO SOCIAL EUROPEO



Servicio Andaluz de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO

Portal EQUAL

El sitio web del Servicio Andaluz de Empleo para la asistencia a la IC Equal en Andalucía

The screenshot shows the Portal EQUAL website. The header includes 'Portal EQUAL' and 'Sitio Web del Servicio Andaluz de Empleo para la Asistencia a la Iniciativa Comunitaria Equal en Andalucía'. The navigation menu on the left lists sections like 'Servicios', 'Proyectos Equal', 'Documentación', and 'Asistencia'. The main content area features a list of 'Información destacada' with dates and titles, a 'Mapa Directorio de Proyectos Equal en Andalucía 2005-2007', and a 'Catálogo electrónico de productos y materiales en el marco de experiencias de empleo 2001-2004'. The footer includes logos for 'Unión Europea FONDO SOCIAL EUROPEO' and 'Servicio Andaluz de Empleo CONSEJERÍA DE EMPLEO'.

Ha sido premiado en la VII Edición de los Premios Cibersur (2006), en la categoría de mejor web institucional de Andalucía

Para acceder al Portal EQUAL:
www.juntadeandalucia.es/empleo/equal/

SUMARIO

La Responsabilidad Social Corporativa

- 4 Un aliado para el crecimiento sostenible en el siglo XXI
- 8 Impulsando la RSC: desarrollos recientes

Experiencias y buenas prácticas

- 10 La RSC en la Iniciativa Comunitaria Equal 2005-2007: experiencias y contribuciones de los proyectos andaluces
- 14 Equal-in-red desarrolla una experiencia pionera en la lucha contra la exclusión social
- 15 Triciclo muestra cómo fomentar la RSC en las microempresas
- 16 Las acciones de difusión de la RSC de Fénix
- 17 Terión: implicando al empresariado en el desarrollo solidario y sostenible
- 18 El impulso de SIOCA a la igualdad de oportunidades
- 19 Jaenconcilia pone la tecnología al servicio de la conciliación de la vida familiar y profesional
- 20 ¿Cómo promover la dimensión externa de la RSC? La contribución de Atenea
- 21 Equalitas Granada: hacia la incorporación de la RSC en la administración local
- 22 El trabajo nacional de la Iniciativa Comunitaria Equal para potenciar la RSC

Publicaciones

- 24 Materiales y productos para fomentar la RSC

En la red

- 25 Europa en línea
- 27 Catálogo de prensa y empleo

Agenda

- 30 Agenda



PRESENTACIÓN



Esperanza Perea Acosta
Directora General de Fomento del Empleo

La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) es un aliado imprescindible para lograr un proceso de desarrollo sostenible, con cohesión social y respeto medioambiental. Las empresas que incorporan en su operativa criterios de responsabilidad tienden a mejorar las condiciones de trabajo de las personas empleadas, por ejemplo, impulsando el aprendizaje permanente, la prevención de riesgos laborales, la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres y la conciliación de la vida familiar y profesional. También es habitual que las empresas socialmente responsables contribuyan al desarrollo comunitario, apoyando iniciativas culturales y educativas, o facilitando la inserción sociolaboral de personas con especiales dificultades de inserción. La RSC tiene una clara incidencia sobre la creación de empleo, la calidad del empleo y la adaptación de empresas y personas trabajadoras al nuevo entorno económico, social y tecnológico.

Las instituciones andaluzas, en colaboración con los agentes sociales, están desarrollando una intensa labor a fin de crear un entorno favorable a la RSC en Andalucía. Para impulsar la RSC, reconocida como instrumento para aumentar el empleo en el VI Acuerdo de Concertación Social, se ha creado un grupo de trabajo en el Parlamento Andaluz dedicado, en exclusiva, a potenciar acciones de desarrollo de la RSC. Por otra parte, desde la Consejería de Empleo se apoya la extensión de la RSC en el empresariado andaluz, a fin de aprovechar su potencial para incrementar la calidad en el empleo. En el Portal de Calidad en el Empleo (accesible desde la página web de la Consejería de Empleo), que ofrece servicios y materiales para promocionar la calidad en el empleo en el sistema productivo andaluz y facilitar el acceso al empleo de calidad en las empresas andaluzas, hay una sección específica sobre calidad en el empleo y responsabilidad social. Además, el Observatorio de Responsabilidad Social y Relaciones Laborales, que se encuentra dentro del Observatorio Laboral del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, aporta abundante información y estudios para potenciar la RSC.

Es necesario aprovechar el potencial de la RSC, estimulando su incorporación en las empresas. Todavía se trata de un fenómeno incipiente, habiendo cabida para una extensión de la RSC que genere importantes beneficios tanto para las empresas como para el conjunto de la sociedad. Así lo considera la Unión Europea en su llamamiento a hacer de Europa un polo de excelencia en RSC.

Al reto de impulsar y aprovechar el potencial de la RSC están contribuyendo de forma decisiva los proyectos que, en el marco de la Iniciativa Comunitaria Equal, se llevan a cabo actualmente en Andalucía. La IC Equal tiene como finalidad diseñar y probar nuevas fórmulas para lograr la inserción laboral de personas con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo. Los proyectos Equal andaluces, movidos por esta finalidad, están impulsando la inserción laboral con el apoyo, entre otras medidas, de la RSC.

Nos estamos acercando al final del período de ejecución de los 41 proyectos Equal andaluces y se tiene constancia de que las actuaciones que han desarrollado en sus respectivos territorios a favor de la RSC están dando frutos y pueden ser aprovechadas por los agentes que operan en otros contextos. El presente Boletín EQUAL se dirige a divulgar las experiencias y aportaciones de los proyectos Equal andaluces en materia de RSC. Como en ocasiones previas, el Boletín EQUAL se convierte en un instrumento para el análisis y reflexión de nuevas fórmulas para aumentar el empleo y la calidad en el empleo.

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, S.L.

Fotografía de portada: © Júpiter Images

Agradecimientos: Representantes técnicos e institucionales de los proyectos ADAPTATE-C, Atenea, Equal-in-red, Equalitas Granada, Fénix, Jaenconcilia, SIOCA, Terión, Triciclo.

Depósito legal: Z-1184-2007.

Fe de erratas

En el número 14 del Boletín EQUAL (página 18), donde dice que las entidades que componen el proyecto SIOCA son, entre otras, el Instituto de la Mujer, la Federación Laboral de la Construcción y la Federación Andaluza de Empresas Cooperativas, debe decir que son el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), la Fundación Laboral de la Construcción Andalucía y la Federación Andaluza de Empresas Cooperativas de Trabajo Asociado.

Un aliado para el crecimiento sostenible en el siglo XXI

La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) supone la adopción voluntaria por parte de las empresas, y también de entidades públicas, de principios sociales y medioambientales. El resultado de ello es el desarrollo de acciones que exceden de los mínimos fijados por la ley, que redundan en beneficios para las personas trabajadoras de las empresas o para las comunidades en las que éstas operan y, también, para las propias empresas. La RSC tiene un gran potencial para impulsar el desarrollo sostenible, el empleo y la calidad en el empleo. Para poner en evidencia este potencial de la RSC, se analiza a continuación el concepto, identificando qué acciones comprende, quiénes son sus actores y beneficiarios y qué resultados produce.

En los últimos años, la RSC se ha convertido en un concepto casi "omnipresente" en el debate económico, político y social. Basta revisar la prensa diaria, en la que casi sin excepción encontramos referencias a empresas que declaran sus avances y logros en RSC. O bien entidades públicas que informan sobre sus actuaciones para promover la RSC, dentro de sus ámbitos de competencia.

Ante tal profusión de acciones y debates sobre la RSC, la primera cuestión que se plantea es qué significa el concepto. ¿Qué es la RSC? ¿Quiénes son sus actores? ¿En qué medidas se materializa y con qué resultados? Parece interesante, para

responder a estas interrogantes, revisar la posición de las principales instituciones internacionales, prestando especial atención a la Unión Europea (UE), un referente fundamental en materia de RSC.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), que trabaja la RSC en el marco de la inversión internacional, enfatiza la interdependencia entre el mundo empresarial y la sociedad a la hora de definir la RSC. Así, señala que la Responsabilidad Corporativa son *"las acciones emprendidas por las empresas para cultivar sus relaciones con las sociedades en las que operan"* ("Corporate Responsibility", OCDE 2005).



Foto: Proyecto Equalitas Granada

Las Naciones Unidas han dado contenido a la RSC a través de la iniciativa internacional denominada "Pacto Mundial" (www.pactomundial.org). Las Naciones Unidas hacen una llamada a los dirigentes empresariales a sumarse a la iniciativa, "en cuyo marco las empresas colaborarían con los organismos de las Naciones Unidas, las organizaciones laborales y la sociedad civil para promover principios sociales y ambientales de carácter universal" ("Global Compact", Naciones Unidas 1999). El Pacto incorpora diez principios de comportamiento, a los que las empresas se comprometerían de forma voluntaria. En la Tabla 1 se recogen estos principios.

En la Unión Europea, la incorporación de la RSC se inicia, exceptuando alguna mención previa de escasa relevancia, en el año 2000. El Consejo de Lisboa hizo un llamamiento a la

Las empresas que actúan con RSC incorporan en su gestión criterios sociales y medioambientales. De ello se benefician las personas trabajadoras, la comunidad local y las propias empresas

Tabla 1. Pacto Mundial: principios de comportamiento empresarial

1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales internacionalmente reconocidos dentro de su ámbito de influencia.
2. Deben asegurarse de no ser cómplices en la vulneración de los derechos humanos.
3. Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
4. Deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
5. Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.
6. Deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.
7. Las empresas deben mantener un enfoque preventivo orientado al desafío de la protección medioambiental.
8. Las empresas deben adoptar iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
9. Deben favorecer el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.
10. Las empresas deben luchar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

Fuente: "Global Compact", Naciones Unidas (1999)

adopción de prácticas correctas en materia de aprendizaje permanente, organización del trabajo, igualdad de oportunidades, inclusión social y desarrollo sostenible. Un año más tarde, se produce un hito en el impulso europeo de la RSC, con la presentación del Libro Verde de la Comisión Europea (COM(2001) 366 final) titulado "Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas".

El Libro Verde señala que la RSC es "la integración voluntaria,

por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores... es, esencialmente, un concepto con arreglo al cual las empresas deciden voluntariamente contribuir al logro de una sociedad mejor y un medio ambiente más limpio." Este empeño de las empresas de apoyar la calidad social y ambiental se materializa en acciones que afectan a la dimensión interna y externa de la empresa (o de la RSC).

En la **dimensión interna** se incluyen las prácticas responsables de las empresas que benefician a sus trabajadores, que se enmarcan en los cuatro ámbitos siguientes: gestión de recursos humanos, salud y seguridad en el lugar de trabajo, adaptación al cambio y, por último, gestión del impacto ambiental y de los recursos naturales. Entre las medidas de RSC que pueden adoptar las empresas en estos ámbitos, podemos señalar las siguientes:

- **Gestión de recursos humanos:** prácticas responsables de contratación (facilitando la incorporación de mujeres, personas pertenecientes a minorías étnicas, trabajadores de más edad, etc.); un mayor equilibrio entre trabajo, familia y ocio; el aprendizaje permanente; la igualdad de retribución y perspectivas profesionales para las mujeres.
- **Salud y seguridad en el lugar de trabajo:** acciones de prevención complementarias a las obligaciones legales; inclusión de criterios de salud y seguridad en el trabajo en el momento de seleccionar proveedores.
- **Adaptación al cambio:** en los procesos de reestructuración que comportan cierres de empresas o reducciones importantes de plantilla, la acción responsable supone equilibrar y tener en cuenta los intereses de todos los afectados por los cambios.
- **Gestión del impacto ambiental y de los recursos naturales:** disminución del consumo de recursos, desechos y emisiones de contaminantes; diálogo entre empresas y autoridades públicas.

Insiste el Libro Verde en que la RSC va más allá del interior de la propia empresa: se extiende a las comunidades locales, incluye a socios comerciales y consumidores y, por último, abar-

ca los derechos humanos. Aparece, pues, la **dimensión externa** de la RSC.

Respecto a las **comunidades locales**, las empresas pueden contribuir a su desarrollo mediante, por ejemplo, la contratación de personas en riesgo de exclusión, el patrocinio de actividades deportivas o culturales o la oferta de plazas adicionales de formación profesional.

En cuanto a los **socios comerciales y proveedores**, la empresa puede demostrar su responsabilidad corporativa teniendo en cuenta que, en ocasiones, el mantenimiento de la actividad de éstos depende de sus propias decisiones, lo que sucede cuando una empresa es el cliente principal de un socio o proveedor. También es evidencia de prácticas responsables el fomento del espíritu de empresa, por ejemplo, asesorando a empresas noveles a través de los sistemas de mentoring.

Tabla 2. La RSC: dimensiones, ámbitos y prácticas responsables

Dimensiones	Ámbitos	Prácticas responsables que pueden adoptar las empresas
Dimensión interna	Gestión de recursos humanos	Facilitar la conciliación de la vida familiar y profesional, con horarios flexibles, servicios de guardería en las empresas, etc. Impulsar la igualdad entre hombres y mujeres, mediante una política de contratación favorable a las mujeres o garantizando la igualdad en las retribuciones y perspectivas de promoción profesional de mujeres y hombres. Prácticas de contratación favorables a la integración en las plantillas de personas con dificultades de acceso al mercado laboral, como minorías étnicas, mujeres, jóvenes o mayores de 45 años.
	Salud y seguridad en el lugar de trabajo	Medidas de prevención de riesgos laborales adicionales a las exigidas por la ley. Selección de proveedores condicionada al cumplimiento por parte de éstos de criterios de salud y seguridad en sus empresas.
	Adaptación al cambio	Tener en cuenta los intereses de todos los afectados por procesos de reestructuración o fuertes reducciones de plantillas.
	Impacto ambiental y de los recursos naturales	Disminuir el consumo de recursos y la emisión de contaminantes en la empresa. Promover el reciclaje. Colaboración con autoridades públicas.
Dimensión externa	Comunidades locales	Contratación de personas en riesgo de exclusión social. Acoger a personas en la empresa para efectuar prácticas. Patrocinio de actividades sociales, culturales, etc.
	Socios comerciales y proveedores	Tener en cuenta el impacto de las decisiones de compra de la empresa sobre socios y proveedores. Apoyo a la consolidación de empresas.
	Derechos humanos	Adopción de códigos de conducta de obligado cumplimiento para proveedores. Apoyo a organizaciones humanitarias.

Por lo que se refiere a los **derechos humanos**, las prácticas voluntarias de las empresas, basadas en los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, pueden contribuir a fomentar el cumplimiento de las normas internacionales de trabajo. Por ejemplo, mediante la adopción de códigos de conducta (relativos a salarios, jornadas laborales, etc.) que sean de obligado cumplimiento para los subcontratistas.

Debe subrayarse que la RSC no sólo beneficia a la sociedad. Además, comporta beneficios a las empresas por distintas vías, por ejemplo, aumentando la productividad de los trabajadores de la empresa (al facilitar su formación o la conciliación de la vida familiar y profesional) o mejorando su imagen (por su contribución al desarrollo comunitario o al cumplimiento de los derechos humanos). De esta manera, como afirma el Libro Verde, *“al obrar así, las empresas invierten en su futuro, y esperan que el compromiso que han adoptado voluntariamente contribuya a incrementar su rentabilidad”*.

A modo de resumen, se puede decir que las principales características que definen la RSC son las siguientes:

- La RSC supone la integración voluntaria en el funcionamiento de la empresa de valores sociales y ambientales.
- Como resultado, las empresas desarrollan acciones que benefician a sus trabajadores o a colectivos externos a la empresa.
- La propia empresa se beneficia, generalmente, de sus acciones de RSC, al mejorar su imagen y perspectivas de futuro.
- Las acciones de RSC concilian el interés empresarial con el social y ambiental. Exceden de los mínimos fijados por la ley.

Desde la publicación del Libro Verde en 2001, se ha producido un avance notable de la acción comunitaria de impulso de la RSC. En 2002, la Comisión Europea aprobó una Comunicación (COM(2002) 347 final) en la que estableció los principios de la acción comunitaria en el terreno de la RSC. Entre éstos, hay que destacar la naturaleza voluntaria de la RSC, la atención especial que debe prestarse a las prácticas de las pymes y la necesaria atención y respeto a los acuerdos internacionales vigentes en el momento de desarrollar la acción de RSC.

En 2004 tenemos un nuevo hito, con la creación del Foro multilateral europeo sobre la RSC en la Unión Europea. El Foro se constituye como plataforma en la que representantes de organizaciones europeas empresariales, sindicales y de la sociedad civil desarrollan un proceso de diálogo sobre la RSC y formulan recomendaciones para impulsarla.

En 2006, la Comunicación de la Comisión (COM(2006) 136 final) da un nuevo impulso a la RSC en Europa, con el lanza-

miento de la “Alianza europea para la Responsabilidad Social Corporativa”, que recoge el trabajo realizado en los últimos años, especialmente en el marco del Foro multilateral sobre la RSC. La Alianza no es un instrumento jurídico (o que deba ser firmado por las empresas, la Comisión u otras autoridades públicas), sino un proceso político para aumentar las prácticas de RSC en las empresas europeas, que está abierta a todas las empresas europeas, con independencia de su tamaño, a las que se invita a expresar su apoyo al proyecto.

La Alianza europea para la Responsabilidad Social Corporativa moviliza recursos y capacidades de las empresas europeas para hacer de Europa un polo de excelencia en RSC

La Alianza establece las áreas de actividad que se desarrollarán para fomentar la RSC en el futuro. En primer lugar, se propone aumentar la sensibilización de la RSC, mejorar su conocimiento y comunicar sus

avances. Para ello, se estudiarán nuevas formas para difundir buenas prácticas de RSC (entre responsables políticos, consumidores y el público en general) y se realizará una labor de sensibilización y fomento de la RSC entre empresas de cualquier tamaño. Además, se insiste en la necesidad de seguir investigando sobre la RSC a escala europea, especialmente sobre su impacto en la competitividad y el desarrollo sostenible.

En segundo lugar, la Alianza sugiere el apoyo a la integración de la RSC y al desarrollo de coaliciones abiertas de cooperación. A este fin contribuirá un amplio abanico de actuaciones, como el diálogo entre todas las partes integrantes de la RSC, el impulso a la transparencia y comunicación de las acciones de RSC de las empresas o el apoyo al empresariado en la introducción de consideraciones sociales y ambientales en sus operaciones comerciales.

Por último, en la Alianza se propone garantizar un entorno favorable para la RSC. Para ello, la Comisión intensificará su apoyo a los esfuerzos voluntarios de las empresas en materia de RSC, promoverá las buenas prácticas y su difusión (en estrecha cooperación con todas las partes interesadas).

Se constata, en definitiva, que la RSC ha adquirido un protagonismo marcado en la Unión Europea desde 2000 hasta nuestros días. La Comisión Europea concibe la RSC como un instrumento de apoyo al logro de un proceso de crecimiento y de aumento del empleo que sea compatible con los valores europeos de igualdad, calidad de vida, inclusión social y respeto medioambiental. De ahí su empeño de colaborar con las empresas europeas para facilitar la integración en las mismas de la RSC. Una colaboración que se traduce, sobre todo, en dar visibilidad política a la RSC y facilitar los esfuerzos de las empresas y otros grupos afectados, ya que, a la vista del carácter voluntario de la RSC, no se considera pertinente establecer obligaciones suplementarias a las empresas. En suma, se reconoce el carácter central de las empresas en la RSC, y se les anima a actuar de forma responsable.

Impulsando la RSC: desarrollos recientes

La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) ha ganado terreno en los últimos años. Diariamente nos llega nueva información sobre las actuaciones de RSC que llevan a cabo empresas de nuestro entorno, y sobre nuevas empresas que se adhieren a los principios y actuaciones propias de la RSC. A nivel institucional, se aprecia un creciente interés y apoyo público a la extensión de la RSC. No obstante, nos encontramos ante un fenómeno todavía incipiente que puede ser más aprovechado para mejorar el empleo y el desarrollo sostenible.

La RSC está calando en el tejido empresarial. Las grandes empresas privadas han dado un giro sustancial en sus políticas corporativas desde finales de los años noventa, incluyendo aspectos de RSC. Ésta se empieza a configurar como un elemento de competitividad a medio y largo plazo que permite diferenciarse de competidores y generar una reputación favorable.

Aunque cada vez hay más empresas que operan con responsabilidad social, todavía hay margen para extender la RSC a nuevas empresas y aprovechar más sus beneficios.

Para ello, las empresas elaboran planes estratégicos así como informes con las actuaciones responsables en los ámbitos laboral, social y medioambiental que han llevado a cabo durante el año. Para estos informes, que reciben generalmente el nombre de Memorias de Sostenibilidad, la mayoría

de las empresas siguen los criterios de elaboración del Global Reporting Initiative (GRI). Global Reporting Initiative es una institución independiente que desarrolla metodologías para el análisis de la sostenibilidad que ayudan a las organizaciones a mostrar una visión panorámica de su actuación económica, medioambiental y social.

Respecto a la situación en Andalucía, se constata, como en el conjunto de España, la atención creciente que despierta la RSC entre las empresas. Algunos casos de empresas andaluzas que han incorporado la RSC fueron recogidos recientemente en la Revista Empleo (www.juntadeandalucia.es/empleo/revistaempleo/), que destacó las experiencias de El Monte, Abengoa, e Isofotón, entre otras. Estas tres entidades se han adherido en los últimos años al "Pacto Mundial" de Naciones Unidas, que tiene como objetivo promover principios sociales y ambientales de carácter universal. La adhesión a estos principios propios de RSC se materializa en su funcionamiento y actividades, que incluyen medidas voluntarias a favor de sus trabajadores (de tipo social o a favor de la conciliación de la vida familiar y profesional), de la cooperación internacional o el cuidado del medio ambiente y la prevención de riesgos naturales.

Todavía queda mucho camino por recorrer, a pesar de los avances de los últimos años. En las empresas de gran dimensión hay margen para funcionar más (y mejor) con criterios de RSC. Y, en todo caso, persiste un reto importante, a saber, la visibilización de las prácticas responsables de las pymes y la extensión de la RSC en éstas. Tal y como ha reiterado la Unión



Foto: © Júpiter Images

Europea en los últimos años, el impacto de las pymes es básico para aprovechar plenamente el potencial de la RSC sobre el crecimiento y el desarrollo sostenible.

En respuesta a este reto, las instituciones, en colaboración con los agentes sociales implicados, están desarrollando una labor clave para crear un entorno favorable a la RSC. En

Andalucía, el VI Acuerdo de Concertación Social (firmado por la Junta de Andalucía, UGT, CCOO y la CEA), en vigor entre 2005 y 2008, recoge un título sobre empleo y RSC donde se indica el papel de la RSC como instrumento para avanzar en el logro de un mayor nivel de empleo en Andalucía. A fin de potenciar la RSC, se ha creado en el Parlamento de Andalucía un grupo de trabajo sobre RSC.

Desde la Consejería de Empleo, se está impulsando la extensión de la RSC en las empresas andaluzas, a fin de aprovechar su potencial para incrementar la calidad en el empleo.

También conviene destacar la labor de investigación y estudio sobre la RSC que se está desarrollando en Andalucía, en coherencia con las pautas marcadas en la Alianza Europea por la RSC, que establece como eje básico de actuación el fomento de la investigación sobre la RSC (especialmente su impacto sobre la competitividad y el desarrollo sostenible). En el Portal de Calidad en el Empleo de la Consejería de Empleo

Se ha creado un grupo de trabajo en el Parlamento Andaluz para impulsar la RSC. Además, el Portal de Calidad en el Empleo y el Observatorio de Responsabilidad Social aportan abundante información y estudios para potenciar la RSC

(www.juntadeandalucia.es/empleo/Calidad), que ofrece servicios y materiales para promocionar la calidad en el empleo en el sistema productivo andaluz y facilitar el acceso al empleo de calidad en las empresas andaluzas, no podía faltar una sección sobre calidad en el empleo y responsabilidad social. En ésta, entre otros aspectos, se analiza el vínculo entre la RSC y la calidad

en el empleo, y se ofrece acceso a información documental sobre la cuestión.

Por otra parte, el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (integrado por la Junta de Andalucía, CEA, UGT y CCOO) ha creado, dentro del Observatorio Laboral, el Observatorio de Responsabilidad Social y Relaciones Laborales (www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/herramientas/observatorio/1stContenidos.asp), donde puede consultarse abundante información (normativa, estudios, etc.) sobre la RSC.

A nivel nacional, se está elaborando una política de fomento de la RSC, voluntaria y complementaria a las normas legales, basada en las siguientes premisas: propiciar la transparencia en las prácticas empresariales; estimular la RSC de todas las empresas (incluyendo las pymes); intercambiar información y difundir buenas prácticas; incidir en los aspectos de las relaciones laborales (conciliación de vida familiar y profesional, prevención de riesgos laborales, apoyo a la inserción de personas en riesgo de la exclusión social, etc.); incorporar los principios de la RSC en las Administraciones Públicas.

El objetivo es que la política de fomento de la RSC nazca del diálogo con los interlocutores sociales y la sociedad civil y, para ello, se han creado tres foros: una subcomisión parlamentaria (que presentó en diciembre de 2006 un Libro Blanco con los resultados del trabajo efectuado), la Mesa del Diálogo Social (que integran el Gobierno, organizaciones de empresarios y de trabajadores) y el foro de expertos sobre RSC. Los resultados que se van obteniendo en estos foros son clave para el diseño de la política estatal en materia de RSC.

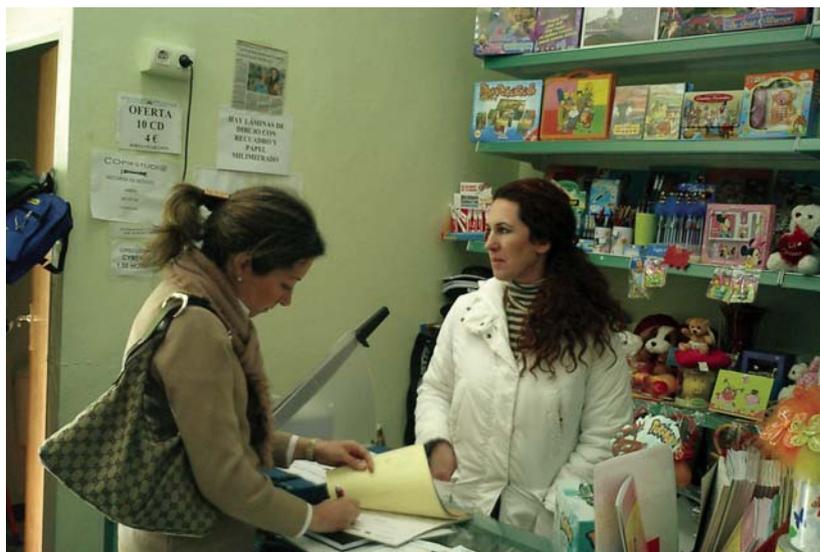


Foto: Proyecto Ímpetus

La RSC en la Iniciativa Comunitaria Equal 2005-2007: experiencias y contribuciones de los proyectos andaluces

La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) es un ámbito de trabajo recurrente en los proyectos de empleo desarrollados en el marco de la IC Equal. La filosofía que impregna la iniciativa es la búsqueda de fórmulas novedosas que promuevan un mercado de trabajo incluyente e igualitario. A este empeño contribuye poderosamente la RSC, a través de medidas a favor de la inclusión de personas desfavorecidas, la igualdad de oportunidades, la conciliación o el aprendizaje permanente y el desarrollo local. En respuesta a las oportunidades que la RSC brinda para el empleo de calidad, los proyectos Equal andaluces están experimentando fórmulas para sensibilizar y extender la RSC en sus territorios. En este artículo se verá cómo se materializa la acción a favor de la RSC que están llevando a cabo los proyectos Equal.

Los proyectos Equal andaluces de la actual convocatoria de la IC Equal están desarrollando una intensa labor de sensibilización, que está permitiendo un mayor conocimiento de la RSC en sus territorios. La profusión de actuaciones de sensibilización resulta relevante, ya que la RSC es todavía desconocida entre buena parte de las empresas, especialmente las microempresas. De hecho, la UE ha propuesto recientemente que se aumente la labor de sensibilización para contribuir a que Europa sea un polo de excelencia en RSC.

Las jornadas y seminarios están ayudando a llevar a cabo la sensibilización del empresariado y los agentes públicos en materia de RSC. El proyecto **Fénix** ha celebrado una jornada de difusión de la RSC en cada provincia andaluza, en la que expertos y empresarios compartieron experiencias y debatieron sobre el impacto de la actuación empresarial con criterios de responsabilidad. **ADAPTATE-C** ha realizado un seminario internacional sobre RSC como instrumento para el fortalecimiento de empresas, trabajadoras y trabajadores de Europa. En este seminario, se expusieron herramientas y modelos

para la incorporación de la RSC en las pymes. Se mostró el caso de la administración local cordobesa, como ejemplo del papel impulsor de prácticas socialmente responsables desde la administración local.

Igualmente, destaca la elaboración de folletos, piezas de publicidad o publicaciones, a fin de llevar el concepto de la RSC al empresariado y la sociedad en general. En esta línea se encuentra **Terión** que, además de disponer de un espacio web para difundir la RSC, ha lanzado la publicación "Entorno sostenible", con vocación de convertirse en el periódico de las empresas socialmente responsables. El proyecto **MARE** edita la revista "Brenes por el Medio Ambiente", con la que se trata de sensi-



Foto: © Júpiter Images

bilizar a la población sobre la igualdad de oportunidades y el respeto al medioambiente.

La sensibilización constituye un elemento clave en la intervención de los proyectos Equal, pero hay más. Los proyectos están diseñando y difun-

diendo instrumentos que permiten la introducción en la práctica empresarial de comportamientos propios de RSC. En **Eres Sevilla** esto se lleva a cabo ofertando formación a las empresas en RSC (en aspectos como el respeto del medioambiente o las prácticas no discriminatorias en la contratación), mientras que otros proyectos, como **ADAPTATE-C**, dan asesoramiento a empresas en temas de RSC (calidad medioambiental, igualdad de oportunidades, etc.). El proyecto **Triciclo** ha llevado a cabo un ciclo de talleres en los que se dota a las empresas participantes de instrumentos para la introducción de la RSC, como una guía que recoge acciones susceptibles de ser utilizadas por empresas que desean incorporar la RSC. Otros proyectos, como **Fénix**, incorporan módulos transversales sobre RSC en la formación de personas empresarias y trabajadoras.

En esta línea de sensibilizar y proporcionar instrumentos a las empresas para la introducción de la RSC, destaca también el proyecto **Terión**. Se ha creado el llamado "Club de Empresas Terión", que integra a las empresas que colaboran con la puesta en marcha de iniciativas de inserción laboral. Las empresas participantes reciben información y, a través de encuentros presenciales y un foro virtual, se fomenta el intercambio de experiencias y el aprendizaje mutuo.

Aunque los proyectos Equal tienden a incidir sobre el empresariado, también focalizan su acción en las administraciones locales, fomentando la incorporación de criterios de RSC en su operativa. En esta línea

habría que destacar el modelo para la incorporación de la RSC en municipios de pequeña dimensión, que ha desarrollado el

proyecto **Equalitas Granada**. Se cuenta así con una herramienta para integrar la RSC en las administraciones locales, lo cual resulta crítico ya que, como se ha mencionado desde

diversos foros de expertos, la Administración debe ser un ejemplo y actuar conforme a criterios de RSC.

Algunos proyectos han sistematizado las labores de sensibilización, difusión y fomento de la integración de la RSC en las empresas creando estructuras (físicas o virtuales) que canalizan todas las acciones realizadas. Aquí hay que destacar la creación de una Oficina para la Responsabilidad Social Corporativa en el marco del proyecto **Equal-in-red**. Desde la oficina se llevan a cabo acciones de sensibilización, información y se presta apoyo a las empresas para que integren la RSC. Destaca la creación de un foro virtual que permite a las empresas buscar colaboradores para llevar a cabo proyectos de salud, medio ambiente, etc.

Los proyectos Equal andaluces están contribuyendo a divulgar la Responsabilidad Social Corporativa en los territorios en los que operan



Foto: Proyecto Triciclo

Otros ámbitos de la RSC en los que los proyectos Equal andaluzes están realizando contribuciones notables son la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la conciliación de la vida familiar y profesional. Mediante una amplia gama de actuaciones, se está logrando que las empresas adopten medidas que superan los mínimos legales y que favorecen la igualdad de oportunidades y la conciliación, dos aspectos muy estrechamente relacionados.

La aportación de los proyectos Equal a la igualdad de oportunidades es muy rica. Resulta relevante para el tema que nos ocupa el desarrollo del plan de empresas en igualdad de **NÉMESIS**. Consiste en una auditoría a la empresa para valorar en qué medida se implementa la igualdad de oportunidades, a lo que sigue un proceso de asesoría para facilitar su efectiva aplicación.

Ciertos proyectos se enfocan, en lo esencial, a la promoción de la igualdad de oportunidades y la reducción de los desequilibrios de género. Por ejemplo, el proyecto **SIOCA** lucha

A través de formación y asesoramiento, se está logrando extender la introducción de prácticas de RSC en empresas y administraciones locales andaluzas

por eliminar la segregación por razón de género en el sector de la construcción (que se encuentra altamente masculinizado). Para ello, se realiza una importante labor de sensibilización al empresariado y se anima a las empresas de la construcción y afines a que contraten a mujeres y aprovechen así los valores que éstas aportan (por su cualificación y motivación).

A su vez, **e-Andaluzas en la sociedad red** se centra en luchar contra las desigualdades laborales entre hombres y mujeres en Andalu-

cía, empleando como herramienta la sociedad de la información. Para ello, ha creado la "E-escuela del cambio", que consiste en un conjunto de actividades de formación para mujeres profesionales, o que están finalizando la formación universitaria, que quieran romper el techo de cristal (las barreras y dificultades que deben enfrentar y vencer las mujeres para acceder a puestos directivos). Para esto, se ha puesto a disposición de las personas beneficiarias una plataforma virtual accesible a través de Internet que les permite estudiar los contenidos y desarrollar prácticas y actividades de formación.



Foto: © Júpiter Images

En el ámbito de la conciliación de la vida familiar y profesional, se está promoviendo el diálogo entre las partes implicadas para facilitar la conciliación y la igualdad de oportunidades. Por ejemplo, **Malabaristas del tiempo** ha constituido mesas de concertación que reúnen a representantes públicos, sindicales y empresariales. En estas mesas se tratan aspectos como el marco legislativo de la conciliación, los obstáculos a la contratación de mujeres o la sensibilización en materia de conciliación. Otra iniciativa interesante es la apuesta por las nuevas tecnologías como herramienta al servicio de la conciliación, que está siendo explorada por **Jaenconcilia**. El proyecto ha organizado una jornada "on line" (se transmitió a través de la web), a fin de sensibilizar al empresariado sobre la

importancia de la conciliación para la empresa y sobre el papel que juegan las nuevas tecnologías para impulsarla.

Hay que subrayar que, en no pocas ocasiones, los proyectos Equal andaluces desarrollan actuaciones que inciden en lo que se viene llamando “la dimensión externa

de la RSC”. Esto significa que se fomenta la contribución del empresariado al bienestar social y medioambiental de la comunidad, frente a la dimensión interna que se refiere a las acciones que favorecen a las personas trabajadoras de la empresa.

Los proyectos Equal favorecen la implantación de prácticas de RSC que benefician a las comunidades locales a través de diversos mecanismos, entre los que hay que destacar el impulso de la participación del empresariado en el desarrollo empresarial local. Para ello, se trata de implicar a los empresa-

rios consolidados para que compartan su experiencia con otros noveles y les apoyen en sus procesos de creación y consolidación empresarial. Se han puesto en marcha así los siste-

mas de “mentoring” o “padrinazgo”, en los que un empresario en activo asesora a emprendedores o empresarios con negocios de reciente creación. Entre otros, los proyectos **Ate-**

nea, ADAPTATE-C, Ímpetus e Himilce trabajan en esta línea.

Al contemplar de forma conjunta las acciones que están desarrollando los proyectos Equal andaluces en materia de RSC, resulta llamativa la profusión de actuaciones que están en marcha. Los proyectos están aprovechando el potencial que ofrece la RSC para impulsar la adaptabilidad empresarial, la inserción de personas con dificultades de acceso al mercado de trabajo o la igualdad de oportunidades y la conciliación. A continuación se verán algunas de estas aportaciones con detalle.

La igualdad de oportunidades y la conciliación: dos elementos de la RSC que protagonizan la acción llevada a cabo desde los proyectos Equal andaluces



Foto: © Júpiter Images

Equal-in-red desarrolla una experiencia pionera en la lucha contra la exclusión social



Conseguir un mercado de trabajo integrador, que permita el acceso a las personas con más dificultades para encontrar un empleo, es necesario para lograr un desarrollo sostenible, con alto grado de cohesión social. El proyecto Equal-in-red, representado por el Servicio Andaluz de Empleo, ha puesto en marcha una experiencia pionera para luchar contra la exclusión en el ámbito laboral. Se trata de la Oficina Provincial para la Responsabilidad Social Corporativa (ORSC), impulsada por la Diputación Provincial de Málaga en colaboración con la Confederación de Empresarios de Málaga (CEM).

El espíritu de esta iniciativa es promover una sociedad incluyente, en la que empresas, instituciones públicas y tercer sector cooperen para facilitar el acceso al empleo a todas las personas, especialmente aquéllas que se encuentran en riesgo de exclusión social.

Numerosos estudios avalan que una empresa que introduzca voluntariamente en su estrategia objetivos sociales puede ser una empresa más competitiva. Por ello, el lema de la ORSC es "Más sociales, más competitivas".

La labor de difusión de la ORSC se ha reforzado con folletos, expositores y material divulgativo, así como con su presencia en Femma (Feria de Mujeres Empresarias de Málaga) y en la Feria de los Pueblos y Ciudades de Málaga.

Los microcréditos a iniciativas de autoempleo, la divulgación de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) entre las empresas, la concesión de un premio a empresas socialmente responsables, la puesta en marcha de una plataforma de colaboración entre empresas y las ONG y la implantación de cláusulas sociales en la contratación pública por parte de la Diputación son algunas de las acciones impulsadas por la Oficina. Asimismo, se ha elaborado un programa de actuaciones que incluye la realización de seminarios, encuentros y talleres, desarrollados por la CEM, que están ayudando a extender el conocimiento de la RSC entre los empresarios de Málaga.

Una de las iniciativas de mayor interés y originalidad ha sido la constitución del Foro malagueño de entidades sociales y empresas responsables a través del espacio web www.malagaredponsable.es. Los objetivos del Foro son promocionar la RSC entre las empresas de la provincia de Málaga y promover un debate por sectores de actividad económica (comercio, turismo y construcción) para proponer soluciones y fórmulas de implantación de RSC teniendo en cuenta la perspectiva de las entidades sociales.

El Foro dispone de un buscador de proyectos sociales. Cuenta con un apartado en el

que las empresas muestran su interés por colaborar en determinado tipo de proyectos (educación, salud, medio ambiente, infraestructuras, etc.) y reflejan qué tipo de contribución quieren realizar. Paralelamente, otra sección recoge proyectos que quieren llevar a cabo las entidades sociales, así como sus necesidades en cuanto a recursos humanos, materiales, etc. Así, se pretende casar la demanda de unos con la oferta de otros.

Por otra parte, la ORSC convocó a finales de 2006 el I Premio "Málaga.es Empresa Socialmente Responsable", al que concurrieron 40 empresas que desarrollan su actividad en la provincia de Málaga. Con este premio se pretende destacar la labor de las empresas a favor de la integración laboral y social de personas pertenecientes a colectivos desfavorecidos, y de las que han diseñado sistemas y procedimientos de gestión para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores. Torcal Autoescuelas resultó la ganadora por su compromiso con el medioambiente y sus actuaciones a favor de la sociedad. También se concedieron dos menciones especiales, a M-Capital y a OAXACA 2000.

Fruto de la actividad desarrollada durante 2006, la Oficina para la Responsabilidad Social Corporativa fue galardonada en los III Premios del Progreso, en la modalidad de empleo, que promueven la Fundación para el Desarrollo de los Pueblos de Andalucía (FUDEPA) y la Federación Andaluza de Municipios y Provincias (FAMP), con la colaboración de la Diputación de Granada y la Junta de Andalucía.

ORSC
Oficina para
la Responsabilidad
Social Corporativa



Foto: Proyecto Equal-in-red

Triciclo muestra cómo fomentar la RSC en las microempresas



La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) supone un compromiso a largo plazo por parte de las empresas, incorporando aspectos sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y en sus relaciones con todos sus interlocutores. Todavía son muchas las empresas que no conocen o no han adoptado principios de RSC en su actuación, especialmente las empresas de menor dimensión.

Desde el proyecto Triciclo, coordinado por el Instituto Municipal de Formación y Empleo del Ayuntamiento de Granada y representado por el Servicio Andaluz de Empleo, se quiere promover la generación de empresas socialmente responsables. El objetivo que se persigue con ello es doble. Por una parte, se trata de impulsar la incorporación de la RSC en las empresas, generando más compromiso con valores sociales y medioambientales. Por otra parte, se aspira a fomentar un cambio en la visión tradicional que la sociedad tiene de la persona empresaria, haciendo énfasis en la aportación del empresariado al desarrollo social y comunitario.

Para fomentar la extensión de la RSC entre las empresas, se ha llevado a cabo el ciclo de talleres para la incorporación de la RSC. En éstos, las empresas adquieren una visión general sobre el concepto de responsabilidad social y, además, se les dota de instrumentos necesarios para su aplicación práctica. Se han realizado cinco talleres, que han abordado distintos aspectos relacionados con la responsabilidad social como medio ambiente, igualdad de oportunidades para colectivos en riesgo de exclusión social, incorporación de la perspectiva de género y medidas de conciliación de la vida laboral y familiar en la empresa.

Las empresas que participen en los talleres e incorporen al-

guna medida de responsabilidad social, obtendrán la denominación de "Empresas excelentes" y recibirán un reconocimiento público del que se dará amplia difusión. Se trata de un premio para aquellas empresas que crecen en su actividad sin olvidar los compromisos que contrae con la sociedad.

Otra de las herramientas que se ha diseñado para apoyar la incorporación de medidas de responsabilidad social es la publicación "GUIARSE". Se trata de una guía dirigida a las pequeñas y medianas empresas para fomentar la incorporación de valores de responsabilidad social en su gestión. La guía se divide en cuatro partes: presentación sobre la RSC; qué hacer para incorporar estas medidas en la empresa; las ventajas de la RSC; y un cuestionario para que cada empresa evalúe si actúa conforme a la RSC.

Además de sensibilizar al empresariado sobre la importancia de la RSC, desde el proyecto Triciclo se hace hincapié en mejorar la imagen del empresariado que tiene la ciudadanía, poniendo de manifiesto que las empresas también se preocupan por su entorno. Para ello se ha lanzado una campaña de sensibilización con distintos lemas: "En mi empresa hay igualdad entre mujeres y hombres", "En mi empresa respetamos el medio ambiente" y "En mi empresa superamos las fronteras y las barreras".



Foto: Proyecto Triciclo

Las acciones de difusión de la RSC de Fénix



El proyecto Equal Fénix está realizando acciones centradas en el fomento de la adaptabilidad y flexibilidad de las empresas (y de sus recursos humanos) en todo el territorio andaluz. Desde el proyecto se reconoce a la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) como un elemento indispensable de competitividad, sostenibilidad y valor añadido para todas aquellas empresas que quieran adaptarse y mantenerse en un mercado cada vez más exigente y con nuevas necesidades tanto en lo económico como en lo social.

Para potenciar la adopción por parte de las empresas de criterios de funcionamiento acordes a la RSC se han organizado varios eventos y actividades. A finales de junio de 2006 se celebraron ocho jornadas de difusión de la RSC (una en cada provincia andaluza). En estas jornadas se contó con personas expertas en la materia que nos ocupa, que expusieron sus conocimientos y experiencias. Además, se rea-

lizaron mesas de trabajo sobre RSC, en las que expertos y empresarios tuvieron la oportunidad de debatir, contar sus experiencias, aprender y, sobre todo, incidir en la importancia de que todas las empresas sean socialmente responsables.

De las conclusiones obtenidas en estas

Las actuaciones en pro de la incorporación de la RSC en las empresas se están centrando en la difusión y sensibilización del empresariado respecto al papel de la RSC como instrumento facilitador de la adaptación de las empresas

jornadas destacan las siguientes:

- La incorporación de la RSC en las empresas exige una redefinición del objetivo empresarial. Hay que pasar del objetivo clásico de "maximizar el beneficio" al objetivo de "maximizar el valor".
- La empresa que es socialmente responsable obtiene beneficios sostenibles a largo plazo.
- La Administración Pública debe tener un papel activo, llevar a cabo más acciones de sensibilización y apoyar financieramente las acciones de RSC.

La celebración de las jornadas permitió obtener información y conocimientos sobre la RSC que han sido aprovechados en el momento de diseñar itinerarios formativos dirigidos a impulsar la adaptabilidad de las personas emprendedoras. La formación incluyó de forma transversal un módulo sobre RSC.



Foto: Proyecto Fénix

Terión: implicando al empresariado en el desarrollo solidario y sostenible



La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) es uno de los ejes que vertebran las acciones del proyecto Equal Terión a favor de la inclusión de colectivos desfavorecidos, la igualdad de oportunidades y el desarrollo local. Para aprovechar el potencial que tiene la RSC, se están llevando a cabo actuaciones de información y sensibilización, dirigidas al empresariado y a los ciudadanos en general, que están logrando extender una cultura empresarial comprometida con el entorno y las demandas sociales de la comunidad.

Entre las actuaciones hay que subrayar la creación del llamado "Club de Empresas Terión", formado por empresas del área metropolitana de Sevilla que desean colaborar en la puesta en marcha de iniciativas de inserción laboral. Con este Club, se pretende sensibilizar al tejido empresarial sobre la importancia de una cultura empresarial basada en la RSC. En la medida que se cumple este objetivo, se facilita la contribución de las empresas a la incorporación laboral de personas con especiales dificultades para encontrar y mantener un empleo.

El Club cuenta con una página web con documentación, re-

cursos y un espacio para el aprendizaje y la reflexión de contenidos relacionados con la RSC (www.terion.org). La página web aloja documentación de interés, noticias, legislación y normativa, información sobre ayudas, etc. Además, alberga el Foro de RSC, una plataforma para que los visitantes aporten sus comentarios, opiniones y experiencias sobre el tema que, cada mes, se somete a debate en el Foro.

También en el marco del Club de Empresas Terión, se celebran encuentros locales, en diferentes pueblos, en los que participan tanto profesionales vinculados al proyecto Equal

Terión como empresarios y empresarias de Sevilla. Tienen como objetivo sensibilizar al tejido empresarial sobre la importancia de aunar esfuerzos en pro de una cultura empresarial basada en la solidaridad. Asimismo, los encuentros generan un espacio adecuado y eficaz para la participación, el intercambio y el aprendizaje mutuo entre los distintos agentes implicados en el desarrollo social, tecnológico y económico del ámbito de actuación del proyecto Terión.

Además, se dispone de la publicación "Terión: Entorno Sostenible", que nació con la vocación de convertirse en el periódico de las empresas socialmente responsables. Su objetivo es concienciar al tejido empresarial de la necesidad de afrontar la gestión diaria de manera sostenible.

El proyecto Equal Terión aporta información en materia de sostenibilidad y herramientas para que las empresas diseñen sus estrategias de forma responsable y competitiva

club de empresas
TRIÓN
3^{er} ENCUENTRO ANUAL

faecta
PRESENCIA ASOCIADA DE EMPRESAS
COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO

FAECTA-Sevilla
Ronda de Casubinos, 4 bloque 5 1ª planta
Local Derecha. 41003 Sevilla
T: 954 98 79 28 F: 954 53 27 53
sociosevia@faecta.es
www.faecta.coop

Colaboran:

Financia:

Santiponce, 16 de marzo de 2007

Foto: Proyecto Terión

El impulso de SIOCA a la igualdad de oportunidades



El proyecto Equal SIOCA (Sostenibilidad e Igualdad de Oportunidades en la Construcción y Afines) persigue la eliminación de la segregación ocupacional por razón de género en el sector de la construcción andaluz. Está coordinado por el Instituto Andaluz de la Mujer, representado por el Servicio Andaluz de Empleo, y participan como entidades socias la Fundación Laboral de la Construcción, la Federación Andaluza de Empresas Cooperativas de Trabajo Asociado, la Unión General de Trabajadores, Comisiones Obreras, y la Federación Andaluza de Municipios y Provincias.

En Andalucía se cuenta con un sector de actividad, la construcción, en pleno auge económico. Un sector que requiere constantemente mano de obra cualificada en sus diversas especialidades, al tiempo que precisa de mayor formación en materia de innovación tecnológica (incorporación e investigación en nuevos materiales, nuevas formas de construcción, adecuaciones medioambientales, etc.) y

El proyecto Equal SIOCA tiene como objetivo la eliminación de la segregación ocupacional por razón de género en el sector de la construcción de Andalucía

prevención de riesgos laborales (dada la alta siniestralidad, muy vinculada también a la precariedad). Dado que las mayores tasas de desempleo en Andalucía se siguen presentando en el colectivo de mujeres jóvenes (un 27% en 2006), resulta indudable el interés que tiene la incorporación de mujeres en este sector tan dinámico en términos de empleo.

Ciertamente, las mujeres que apuestan por el sector de la construcción están altamente motivadas y cualificadas. Varios factores explican la riqueza de la contribución de las mujeres. Primero, la apuesta de éstas por su formación, esfuerzo y empoderamiento para encontrar un empleo. Además, las mujeres tienen una actitud más prudente ante el riesgo que los varones y, en general, se exponen menos que los hombres. Por último, el apoyo público a la formación de calidad ha contribuido a la cualificación y preparación de las mujeres.

Sin embargo, el sector no está contratando apenas mano de obra femenina, ni en la construcción, ni en sus actividades auxiliares y afines. La pervivencia de algunos arquetipos, relativos a la debilidad física de las mujeres, el absentismo por las cargas familiares o la maternidad, observada aún como riesgo de abandono, son, entre otros, factores que están imposibilitando la entrada de mujeres en la construcción y actividades afines.

Desde SIOCA se anima a las empresas de la construcción y afines para que implementen políticas activas de contratación de mujeres profesionales. Se sensibiliza al empresariado sobre la aportación de las mujeres: las empresas deben, si quieren ser competitivas, innovadoras y de calidad, aprovechar los recursos humanos disponibles en el mercado. Pero, sobre todo, se trata de eliminar ciertas losas ancestrales relativas a espacios y trabajos de "hombres", que consolidan modelos laborales inflexibles y altamente arriesgados para el crecimiento económico y social.



Foto: Proyecto SIOCA

Jaenconcilia pone la tecnología al servicio de la conciliación de la vida familiar y profesional



El proyecto Equal Jaenconcilia desarrolla actuaciones para informar, formar y sensibilizar en materia de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) al empresariado jiennense. Los aspectos relativos a la conciliación de la vida familiar y profesional, uno de los ámbitos de la RSC, reciben especial atención.

Una de las actuaciones más innovadoras realizadas para impulsar la conciliación de la vida familiar y laboral, que ha tenido un gran impacto social y empresarial, ha sido la denominada “Tecnología & Concilia-

Las nuevas tecnologías son clave para avanzar de forma decisiva en la conciliación entre la vida familiar y profesional



Foto: © Júpiter Images

ción”. Esta acción consistió en la transmisión a través de la web de una jornada con conferencias relacionadas con la conciliación y el papel de la tecnología para avanzar en la conciliación de la vida familiar y laboral. Los objetivos que se plantearon eran acercar las nuevas tecnologías a la actividad empresarial, sensibilizar sobre la importancia de la conciliación como elemento clave para las empresas e involucrar al empresariado de Jaén en el proceso de innovación tecnológica y social.

La acción Tecnología & Conciliación partió de dos ideas fundamentales. Por una parte, que la implicación empresarial en RSC se logra mediante el conocimiento por parte del empresariado de experiencias exitosas, acciones y medidas accesibles, que ayudan a adquirir un compromiso de responsabilidad social.

Por otra parte, que para avanzar en conciliación hay que hacerlo a la par en tecnología, ya que diversos estudios sobre medidas de conciliación han puesto de manifiesto la relevancia de las nuevas tecnologías en el avance de la conciliación. Y en las empresas de la capital jiennense hay déficit de incorporación de nuevas tecnologías y de conocimientos sobre éstas por parte de los dirigentes, según han revelado diferentes estudios.

Todo ello dio como resultado el desarrollo de esta “jornada on-line”, que se celebró el 29 de marzo de 2007 y contó con la participación de empresarios y otros grupos ciudadanos. La acción representaba la culminación de un trabajo previo de captación de empresas participantes, difusión entre la población jiennense y desarrollo y montaje tecnológico.

Tecnología & Conciliación ha acercado a Jaén a expertos y representantes institucionales en materia de conciliación y de tecnología. Se ha logrado implicar al empresariado local, que ha respondido de forma activa, abriendo sus puertas y dedicando su tiempo.

¿Cómo promover la dimensión externa de la RSC? La contribución de Atenea



El proyecto Equal Atenea fomenta la reactivación social y económica de barrios situados en diversos municipios andaluces, movilizandando la actividad y los recursos para la inserción social y laboral de personas en riesgo de exclusión social. El proyecto fomenta el aprovechamiento de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) para dinamizar la comunidad local en la que operan.

Buena parte de las acciones que se llevan a cabo en el ámbito de la RSC se enmarcan en el proyecto "El barrio emprende", que centra la acción en el tejido social y empresarial del barrio, fomentando el espíritu emprendedor y el potencial que éste tiene para lograr la incorporación al mercado de trabajo de personas con dificultades de inserción laboral.

La dinamización empresarial de los barrios partió de la elaboración de diagnósticos de cada zona, con el fin de identificar las características del tejido empresarial y las principales actividades económicas en acto. Además, se analizó el potencial de nuevos yacimientos de empleo y las posibilidades de ha-

cer aflorar actividades en situación de economía sumergida. Tras el diagnóstico de partida, comienzan las actividades de promoción socioeconómica de los barrios, y es aquí donde entra la RSC, que se fomenta con el objetivo de que las empresas participen plenamente en el desarrollo integral de sus comunidades. Para ello, se trabaja en la implicación activa del empresariado local en las actividades de promoción socioeconómica de la zona. Se intenta conseguir como resultado final de esta acción una asociación de empresarios y empresarias que convenien con entidades públicas como el ayuntamiento.

También se fomenta que las empresas acojan a personas desempleadas para realizar prácticas y que apoyen proyectos de emprendizaje, actuando como tutores de las personas emprendedoras de su entorno. Para facilitar estas acciones, se quiere formalizar esta colaboración en un convenio-marco que recoja el compromiso de las empresas que participan en actuaciones que incidan en la promoción socioeconómica de la zona y el apoyo a las empresas de economía social.

Además, puesto que es importante visibilizar las acciones que realizan las empresas en el ámbito de la RSC, está previsto hacer entrega de un distintivo a las empresas que hayan destacado por su participación en el ámbito de la RSC.



Foto: Catame Publicidad

Equalitas Granada: hacia la incorporación de la RSC en la administración local



En las dos últimas décadas, multinacionales, grandes empresas e instituciones públicas y privadas de cierto tamaño, han incorporado paulatinamente diferentes planteamientos estratégicos e iniciativas, que podemos incluir dentro del campo de acción de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC). En las pequeñas organizaciones (microempresas y ayuntamientos de municipios con pocos habitantes), la asimilación de planteamientos estratégicos e iniciativas de RSC se encuentra con importantes obstáculos. En el caso de las corporaciones locales de menor tamaño, tales obstáculos están relacionados, en buena medida, con la carencia de recursos financieros, técnicos y humanos suficientes para la implantación de políticas de RSC.

Conociendo las dificultades para la implantación y el interés que existe por parte de las corporaciones locales, desde la Delegación de Promoción Económica y Empleo de la Diputación Provincial de Granada, a través del proyecto Equalitas Granada, se ha diseñado un modelo específico para la incorporación de la responsabilidad social corporativa en administraciones locales con menos de 5000 habitantes.

Equalitas Granada ha desarrollado un modelo de incorporación de la Responsabilidad Social Corporativa en la administración local de municipios menores de 5000 habitantes

En el diseño del modelo, se plantea que ha de servir para algo más que proporcionar planes de RSC a los municipios, contemplando también la sensibilización y formación, tanto de personal de las administraciones como de sus responsables políticos. Se ha fijado como requisito de los planes que sean viables técnica y financieramente, apuntando las posibles vías de financiación cuando sea posible. La implantación del modelo nos permitirá realizar un diagnóstico general sobre la RSC en pequeños municipios y la elaboración de una guía de buenas prácticas y recomendaciones.

El modelo sobre el que se trabaja incluye las siguientes actividades:

1ª) Diseño y edición de la herramienta de autodiagnóstico. Se ha diseñado una herramienta con un enfoque pedagógico, posibilitando su aplicación por técnicos locales con nivel de formación

media. La herramienta valora los siguientes ámbitos: respecto a los derechos de los ciudadanos; perspectiva de género; igualdad de oportunidades entre las personas pertenecientes a diferentes colectivos; conciliación de vida familiar y laboral; erradicación de la exclusión social y la pobreza; ética corporativa y códigos éticos; prevención de riesgos laborales; desarrollo sostenible y conservación del medio ambiente; calidad; transparencia y comunicación corporativa; buen gobierno.

2ª) Formación del personal del proyecto Equalitas Granada que va a intervenir en RSC.

3ª) Diagnóstico de situación en materia de responsabilidad social. Para el diagnóstico se cuenta con la asistencia de técnicos del proyecto Equalitas Granada.

4ª) Elaboración de los planes de implantación de la RSC.

5ª) Diagnóstico conjunto de los municipios participantes.

6ª) Desarrollo de talleres participativos sobre RSC, para empleados y responsables de las administraciones locales.

7ª) Elaboración de una guía de buenas prácticas y recomendaciones para la implantación de la RSC en pequeños municipios.



Foto: Catame Publicidad

El trabajo nacional de la Iniciativa Comunitaria Equal para potenciar la RSC

Los proyectos Equal del conjunto de España están ensayando estrategias novedosas para potenciar la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en los territorios donde operan. El Grupo Temático Nacional de adaptabilidad (GTN 3), que inició su andadura en octubre de 2005, está realizando un análisis de las actuaciones de los proyectos Equal en materia de RSC. Este Grupo, coordinado por la Unidad Administradora del Fondo Social Europea (UAFSE), fomenta el debate y trabajo conjunto para facilitar la adopción, por parte de las empresas y de las Administraciones Públicas, de prácticas propias de la RSC.

El Grupo Temático Nacional de adaptabilidad se constituyó formalmente el 14 de febrero de 2006. Está formado por la UAFSE, la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP), el Gobierno de Navarra, el Gobierno Balear, la Junta de Andalucía, el Principado de Asturias, el Servicio Cántabro de Empleo, la Junta de Extremadura, la Comunidad de Madrid y la Unión General de Trabajadores. El GTN 3 focaliza su trabajo en materia de RSC en dos aspectos. Por una parte, el desarrollo de un programa de implantación de cláusulas sociales en la contratación pública. Y, por otra, el análisis de la inserción laboral de personas desfavorecidas como elemento de la RSC.

En cuanto a las cláusulas sociales, éstas se incluyen en los procesos de contratación pública con las empresas. Introducen en el contrato aspectos de política social, como requisito previo (criterio de admisión), como elemento de valoración (puntuación) o como obligación (exigencia de ejecución). Por ello, además de tradicionales criterios de condiciones técnicas y precio, se valoran aspectos de carácter social, ético y solidario, como la atención a personas y colectivos desfavorecidos de cara a una inserción socioeconómica a través del empleo.

Respecto al programa de implantación de cláusulas sociales del GTN 3, se cuenta con la colaboración de Santiago Lesmes, experto que dirige y asesora a los proyectos Equal participantes en este programa. El objetivo es diseñar, asesorar y dirigir el programa de implantación de cláusulas sociales en la contratación pública. Asimismo, al término del programa, se redactará un documento de conclusiones y recomendaciones.

También hay que destacar que la UAFSE ha hecho entrega en el Congreso de los Diputados de un documento con propues-

tas sobre criterios sociales, a fin de que sea considerado durante la redacción y tramitación del Proyecto de Ley de Contratos del Sector Público.

La inserción laboral de personas desfavorecidas como elemento de RSC es otro de los ejes sobre los que pivota la

El Grupo Temático Nacional de adaptabilidad focaliza su trabajo en dos elementos clave de la RSC: la implantación de cláusulas sociales en la contratación pública y la inserción laboral de personas desfavorecidas como elemento de RSC

acción del GTN 3 en materia de responsabilidad social. Un trabajo destacado en este terreno ha sido la elaboración de un documento de propuestas en materia de inserción de per-

sonas desfavorecidas. Este documento fue presentado al Foro de Expertos sobre RSC, pieza clave, junto con la Subcomisión Parlamentaria para la RSC y la Mesa de Diálogo Social, para el diálogo y debate nacional sobre la política orientada a potenciar la RSC en España.

Por otra parte, el GTN 3 organizó un encuentro en Barcelona, en octubre de 2006, sobre "Equal y la Responsabilidad Social de la Empresa". Participaron representantes de 57 proyectos Equal españoles (13 adscritos al eje de inserción, 38 al de adaptabilidad y 6 al de igualdad de oportunidades). En los talleres de trabajo celebrados, las personas representantes de los proyectos expusieron puntos de vista sobre la RSC, extrayéndose conclusiones de utilidad:

- **En las pymes, la implantación de la RSC se encuentra todavía en una fase inicial.** Los proyectos Equal pueden impulsar la adopción de prácticas responsables en las pymes, con medidas adaptadas a cada entorno y demostrando que la RSC puede ser rentable para las empresas. Pero la RSC no es una cuestión que afecte sólo a las empresas, también intervienen otros grupos sociales. Por ello, se debe impulsar la toma de decisiones responsables por parte de la Administración, consumidores, organizaciones sociales, etc.

- **La RSC no es un marco normativo.** La RSC se concibe con carácter voluntario, de tal manera que las empresas, libremente, deciden incorporar en su operativa de funcionamiento criterios de responsabilidad social. De hecho, sucede con frecuencia que una empresa opera de forma respetuosa conforme a criterios sociales y medioambientales, que exceden de los mínimos legales, sin estar siquiera familiarizada con el término "RSC".

El encuentro del GTN 3 en Barcelona constituyó un marco inmejorable para debatir la RSC e intercambiar experiencias desarrolladas desde los proyectos EQUAL en esta materia

- **La sensibilización es crítica para introducir la RSC en la pyme.** Hay desconocimiento entre las pymes sobre la RSC y las ventajas que puede aportar a una empresa el funcionamiento con criterios de RSC. Por tanto, se plantea el reto de sensibilizar al empresariado y, para ello, se recomienda mostrar a éste medidas concretas de RSC (no el concepto), buscar argumentos que demuestren las ventajas para el empresario de adoptar criterios de RSC y, también, hacer un reconocimiento público de la RSC.

Ahora bien, la sensibilización no puede limitarse al empresariado. Además, es imprescindible que los consumidores (y la sociedad en general) adquieran un grado de sensibilización suficiente para que decidan tomar decisiones con criterios de responsabilidad. En este sentido, es necesario que se garantice la transparencia de la información que los consumidores reciben sobre las prácticas de RSC llevadas a cabo por las empresas.

- **Se necesitan herramientas y modelos para que las empresas gestionen la RSC.** Las medidas de gestión de la RSC están diseñadas, en general, pensando en las necesidades de las grandes empresas. Hace falta, por tanto, herramientas sencillas, adaptadas a las pymes.

Las herramientas que se empleen deben permitir la adecuada gestión de aspectos concretos de la RSC como, por ejemplo, la igualdad de oportunidades, la conciliación de la vida familiar y profesional o el medio ambiente. En esta gestión, deben intervenir empresarios, trabajadores y otros agentes interesados, ya que para alcanzar el máximo potencial de la RSC todos ellos deben estar comprometidos y concienciados.

- **La igualdad de oportunidades es un principio fundamental de la RSC.** Proporciona un contexto que fomenta la igualdad entre hombres y mujeres y favorece la inserción laboral de la mujer. Eso sí, no se puede pedir lo mismo a las empresas de gran dimensión que a las microempresas. Estas últimas necesitan el apoyo de la Administración y, en general, una adaptación de la RSC a su realidad.

- **La Administración es un agente dinamizador de la RSC.**

Debe ser un ejemplo de funcionamiento con criterios de responsabilidad social. En caso contrario difícilmente se puede pedir a las empresas que operen con criterios de RSC. Además, las diferentes Administraciones Públicas deberían apoyar la extensión de la RSC por diversas vías:

contribuir a la sensibilización, introducir cláusulas sociales en la contratación pública, reconocer a las empresas que operan responsablemente, etc.

- **La RSC es ventajosa para la pyme.** Son numerosas las ventajas que aporta la RSC a las pymes, por ejemplo: atrae y motiva a los trabajadores de las empresas; fideliza a los clientes y atrae a nuevos clientes; fortalece la reputación e imagen de la empresa; y anticipa cambios en la legislación (por el hecho de operar más allá de los mínimos legales vigentes).

Las conclusiones expuestas han sido obtenidas del documento elaborado por el Grupo Temático Nacional de adaptabilidad, "Equal y la Responsabilidad Social en la Empresa", que recoge amplia información sobre los contenidos y resultados del encuentro. Dicho documento se encuentra disponible en la página web de la UAFSE (www.mtas.es/uafse/equal).



Foto: © Júpiter Images

Materiales y productos para fomentar la RSC

Los siguientes productos han sido diseñados en el marco de actuaciones de fomento y apoyo a la Responsabilidad Social Corporativa llevadas a cabo 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/empleo/equal

Igualdad de oportunidades:

- Estudio cualitativo de las mujeres empresarias del sector de la construcción.
- Estudio cuantitativo de las mujeres empresarias en el sector de la construcción.
- 20 Historias de empresarias del sector de la construcción: una realidad.
- Análisis económico del sector de la construcción en Andalucía: oferta y demanda por ocupaciones y por sexo. Prospectiva hacia el 2004-2006.
- Andaluzas ayer, hoy y mañana. Abriendo caminos.
- Calidad e igualdad de oportunidades: guía de recomendaciones para las empresas.
- Construyendo empresas desde la igualdad de oportunidades: una propuesta de diversificación.
- Estudio cualitativo de las mujeres andaluzas en el sector de la construcción.
- Guía didáctica. Acompañar procesos de diversificación profesional en el sector de la construcción.

Conciliación de la vida familiar y profesional:

- Estudio sobre las posibilidades y formas de conciliación de la vida familiar con la puesta en marcha de iniciativas empresariales.
- Guía conciliación vida familiar-vida profesional y perspectiva de género.
- Guía de conocimientos E2 para la conciliación en igualdad.
- Base de datos sobre iniciativas y medidas legales para la conciliación.
- Dimensión transnacional de los aspectos de la conciliación. Proyecto HERA.
- Postales con motivos de conciliación de la vida familiar y profesional y alusivos a la cultura E2 éticoempresarial.
- Material de difusión sobre la conciliación de la vida familiar y profesional.
- Naturaleza y peso de las barreras para conciliar la vida profesional y familiar.

Condiciones laborales:

- Estudio de convenios colectivos. Comarca del Bajo Guadalquivir, Mancomunidad de Islantilla y Comarca de la Vega Media del Guadalquivir.

- Guía de contenidos a introducir en los convenios colectivos.
- Cuadernillos: derechos laborales básicos de la mujer, negociación colectiva no discriminatoria y acciones positivas para la igualdad.
- Guía Ítaca de negociación colectiva no discriminatoria.

Medio ambiente:

- Agricultura y ganadería ecológica.
- Cuadernillos de agricultura y ganadería ecológica.
- Curso básico de agroecología: ganadería ecológica.
- Curso básico de agroecología: horticultura ecológica.
- Manual de olivicultura ecológica.
- Ecolitoral. Documento de principios de desarrollo sostenible.

Otros productos de proyectos Equal andaluces 2001-2004:

- Guía de buenas prácticas en el teletrabajo.
- Guía de distintivos de calidad para empresas que luchan contra la violencia de género: protocolo de actuación.
- Contra el racismo y la xenofobia en el ámbito laboral.
- Discriminación y racismo en el ámbito laboral.

Productos y materiales desarrollados por el Servicio Andaluz de Empleo:

- Experiencias innovadoras en los proyectos Equal 2001-2004. Buenas prácticas en creación de empresas y adaptabilidad.
- Buenas prácticas en creación de empresas. Experiencias de la Iniciativa Comunitaria Equal en Andalucía.



Europa en Línea

Acceso:
www.juntadeandalucia.es/empleo/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 inclusión social 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 online. Se presentan aquí las reseñas de una selección de documentos de interés incorporados en la última actualización realizada en marzo de 2007.

The screenshot shows the 'Europa en línea' website. At the top, there's a search bar with the text 'Buscas algún documento?'. Below it, there's a section for 'últimas noticias' (latest news) with a list of items. To the right, there's a section for 'documentos más consultados' (most consulted documents) with a list of items. The page also features a navigation menu on the left and a footer with the text 'SERVICIO ANUAL DE EMPLEO - CONSEJO DE EMPLEO'.

Empleo e inclusión social

Informe conjunto sobre el empleo 2006/2007

La estrategia de Lisboa para el crecimiento y el empleo está arrojando resultados y las reformas del mercado laboral están dando frutos, pero todavía deben realizarse más esfuerzos para alcanzar los objetivos de empleo a escala europea. El último informe conjunto sobre empleo aprobado por el Consejo de la Unión Europea realiza un análisis que se articula sobre los siguientes ejes:

- atraer a un mayor número de personas al empleo y retenerlas en él,
- aumentar la oferta de mano de obra y modernizar los regímenes de protección social,
- mejorar la capacidad de adaptación de los trabajadores y de las empresas,
- invertir más en capital humano, mejorando la educación y las capacidades.

La realidad social de Europa

El documento sobre "La realidad social en Europa", elaborado por la Oficina de Asesores de Política Europea de la Comisión Europea, cubre una vasta gama de temas sociales. Su objetivo último es dar respuesta a las siguientes cuestiones: 1) ¿Cómo puede promoverse el bienestar social de todos los ciudadanos de Europa en un mundo en globalización?; 2) ¿Cuál es la causa de la inseguridad que sienten las personas y que les hace resistirse a la apertura y mostrarse reacias a aceptar confiadamente el cambio económico?

Informe conjunto sobre protección social e inclusión social 2007

Por primera vez, los Estados miembros de la Unión Europea han presentado informes nacionales integrados sobre las estrategias de inclusión social, los sistemas de pensiones, la asistencia sanitaria y los cuidados de larga duración. El Informe conjunto sobre protección social e inclusión social 2007 muestra los avances logrados en el ámbito de la protección social e inclusión social en la UE. Son cuestiones de creciente importancia, en el actual contexto de envejecimiento demográfico e intensificación de la globalización. El Método Abierto de Coordinación (MAC) integrado, introducido en 2006, está reforzando la capacidad de la UE para apoyar a los Estados miembros en sus esfuerzos por aumentar la cohesión social en Europa.

Progress. Programa comunitario para el empleo y la solidaridad social 2007-2013

Progress es el nuevo programa para la solidaridad social y el empleo gestionado por la Comisión Europea, que opera de forma complementaria al Fondo Social Europeo. El programa ha comenzado en 2007 y finalizará en 2013. Está dividido en cinco secciones políticas: empleo, inclusión social y protección social, condiciones de trabajo, antidiscriminación e igualdad de género.

Otros documentos relacionados:

- Implementando la renovada Estrategia de Lisboa para el crecimiento y el empleo. Un año de aplicación.
- Incluyendo a la gente con discapacidad. Estrategia europea de igualdad de oportunidades.
- Midiendo la discriminación: recogida de datos y derecho a la igualdad en la UE.
- Hacia un único mercado de trabajo europeo: la contribución de EURES.
- Flexibilidad.
- Informe sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres 2007.
- Desigualdades de género y riesgo de exclusión social y pobreza para grupos vulnerables en 30 Estados europeos.

Fondos Estructurales**Marco Estratégico Nacional de Referencia de España**

El Marco Estratégico Nacional de Referencia (MENR) describe los objetivos estratégicos y ámbitos fundamentales en materia de Fondos Estructurales en el periodo de programación 2007-2013. El MENR de España se elabora atendiendo tanto a las prioridades estratégicas ya presentadas en el programa nacional de reforma como a las conclusiones extraídas en las reuniones mantenidas con las autoridades nacionales y regionales.

El MENR se articula en torno a los objetivos estratégicos siguientes. Por lo que se refiere al FSE: 1) fomento del espíritu empresarial y mejora de la adaptabilidad de trabajadores, empresas y empresarios; 2) fomento de la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad de oportunidades; 3) aumento y mejora del capital humano; 4) impulso de la cooperación transnacional e interregional; 5) asistencia técnica. En cuanto al FEDER, los objetivos estratégicos son: 1) investigación, desarrollo tecnológico e innovación; 2) desarrollo empresarial: PYME, nuevos emprendedores y acceso a la financiación; 3) sociedad de la información: brecha digital y e-negocio (e-business), e-administración, e-salud, e-aprendizaje (e-learning); 4) transporte (equilibrio territorial y accesibilidad); 5) energía: renovables, transporte público limpio y objetivos de Kioto, incluida la gestión de los recursos hídricos; 6) medio ambiente y desarrollo sostenible; 7) desarrollo urbano sostenible.

El principio de cooperación transnacional e interregional para los nuevos programas de FSE (2007-2013). Un marco para la programación

Durante el período 2007-2013, el Fondo Social Europeo impulsará las acciones interregionales y transnacionales en todos los Estados miembros. El propósito de este informe es apoyar a los Estados miembros a la hora de programar disposiciones de apoyo a la cooperación transnacional e interregional en los programas del Fondo Social Europeo, y mostrar cómo el valor añadido puede maximizarse. El informe refleja la experiencia de las intervenciones pasadas y presentes del Fondo Social Europeo, que respalda fuertemente la opinión de que una dimensión transnacional añade valor a los resultados.

El principio de igualdad de género para los nuevos programas del FSE 2007-2013. Un marco para la programación

El documento define una serie completa de buenas prácticas coherentes en el ámbito de la igualdad de género y la integración de la perspectiva de género. Asimismo, proporciona una orientación práctica con vistas a integrar de forma efectiva la igualdad de género en los nuevos programas del Fondo Social Europeo.

El principio de cooperación para los nuevos programas del FSE 2007-2013

Trabajar en cooperación es un requisito fundamental para preparar, aplicar, controlar y evaluar los programas operativos con arreglo a los Fondos Estructurales. El objetivo principal de este documento es ayudar, de manera muy práctica, a los particulares de los Estados miembros que se hayan encargado de preparar y aplicar los nuevos programas del FSE para 2007-2013.

Otros documentos relacionados:

- Política de cohesión 2007-2013 - España.
- Apoyo del FSE a la educación y la formación 2007-2013.
- Decisión de la Comisión de 19 de marzo de 2007 por la que se crea el Grupo de Coordinadores para el Reconocimiento de las Cualificaciones Profesionales.

Catálogo de Prensa y Empleo

Acceso:
www.juntadeandalucia.es/empleo/equal/catalogoprensa

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: creación de empresas, desarrollo local, empleo en Europa, etc. A continuación se presentan las reseñas de una selección de documentos de interés pertenecientes a la última actualización realizada en marzo de 2007.



Empleo en Europa

Título: La UE busca un modelo laboral con más protección frente al desempleo

Publicado en: Expansión y Empleo

Síntesis: La Comisión Europea ha presentado en 2006 el Libro Verde, que recoge la pretensión de acabar con la idea de seguridad en el puesto de trabajo y pasar a la de seguridad en el empleo, tomando como referente el sistema laboral danés. Desde los años ochenta, las propuestas de reformas laborales sugerían la puesta en marcha de políticas de empleo que trataran de integrar conjuntamente la idea de flexibilidad y la de seguridad. La integración de estas dos premisas continúa hoy siendo un reto del mercado laboral de la Unión Europea, y así lo pone de manifiesto el Libro Verde para Modernizar el Derecho Laboral para afrontar los retos del siglo XXI, presentado por la Comisión Europea en 2006. En este documento se hace mención a la función que debería desempeñar el Derecho Laboral como promotor de la "flexibilidad" en el mercado de trabajo. Miguel Rodríguez Piñero, catedrático de Derecho del trabajo y consejero permanente de Estado, explica el significado de este término que se ha convertido en uno de los vocablos predilectos del Derecho Laboral en la UE.

Enlace: www.expansionyempleo.es/edicion/expansion_y_empleo/buscar_trabajo/empleo/es/desarrollo/735162.html



Empleo en Europa

Título: El riesgo de muerte laboral en España es el doble que el resto de la Unión Europea

Publicado en: ADN Laboral

Síntesis: Un español tiene el doble de posibilidades de perder la vida en el trabajo que el resto de los ciudadanos de la UE-15. El perfil predominante entre las víctimas responde a una persona mayor de 54 años, con contrato temporal, sin cualificación y residente en el noroeste del país. Los datos figuran en el primer Observatorio de Salud Laboral, realizado por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, la Unión de Mutuas y la Universitat Pompeu Fabra de Barcelona. El documento analiza la evolución de la siniestralidad desde 1996 y refleja que el 40% de los fallecimientos tiene que ver con el tráfico. Este tipo de estudios "aportan información relevante para adoptar decisiones políticas y sociales", señaló el director del Observatorio, Francisco García Benavides. El informe recoge una serie de recomendaciones que van desde la elaboración urgente de mejores estadísticas, atención especial a los trabajadores de la construcción y de los servicios, hasta una buena planificación de las políticas de seguridad y salud en los desplazamientos. España encabeza los indicadores de siniestralidad de la UE. Cada año fallecen en accidente laboral alrededor de un millar de trabajadores, mientras que las enfermedades profesionales aún se desconocen.

Enlace: www.adnmundo.com/contenidos/laboral/espana_muerte_laboral_riegos_union_europea_ml170307.html



Creación de empresas

Título: En 2006 se crearon en España un 8,61% más de empresas

Publicado en: Barcelona Net Activa

Síntesis: El número total de empresas constituidas en 2006 en España ascendió a 150.107 sociedades, lo que supone un incremento del 8,61% respecto al ejercicio precedente, según datos del estudio "Informe de Movimientos Empresariales" realizado por Informa D&B. El estudio, que analiza tanto las constituciones como las disoluciones y fusiones de las empresas en España, revela que solamente durante el mes de diciembre se constituyeron 11.148 compañías, un 4,12% más que en diciembre de 2005. Por comunidades autónomas, el ranking de las constituciones lo encabeza Cataluña, donde se crearon 28.417 nuevas empresas, seguido de Madrid, con 27.588, y Andalucía, con 24.495. Finalmente, el citado estudio auguró para este año un crecimiento sostenido como el que se ha visto durante el año pasado.

Enlace: www.barcelonanetactiva.com/aplic/bd/noticias.nsf/NBarcelonaNetActiva?readForm&ID=E361FD570D4193DBC1257261002FAB28&ldi=E5



Creación de empresas

Título: Un juego online enseña a los alumnos de Secundaria a crear su propia empresa

Publicado en: Revista Aula Infantil

Síntesis: Los alumnos de Educación Secundaria de Madrid podrán participar en un nuevo juego de estrategia web empresarial que se desarrolla en dos fases. La primera consiste en la propia creación de una compañía, mientras que en la segunda los escolares deberán gestionar su funcionamiento en el mercado. Se trata de un juego de creación y gestión de empresas "Emprende jugando", que está incluido en el Plan de Emprendedores y con el que se pretende fomentar el espíritu empresarial de los alumnos de Secundaria, así como enseñarles a montar su propia compañía. El jugador debe seguir el proceso real de creación y gestión de una empresa, adaptado a la edad de cada jugador. La trama del juego en la primera fase se desarrolla en una ciudad dividida en cuatro zonas, que representan los distintos sectores empresariales –fabricación, logística, servicios y administrativo–, entre los que el jugador puede elegir la actividad de la empresa. Una vez que el jugador haya logrado completar la primera fase y constituir la sociedad, accederá a una segunda etapa de consolidación y gestión de la empresa en la que deberá gestionar la sociedad creada en sus distintos aspectos.

Enlace: revista.aulainfantil.com/noticias/noticia.asp?identificador=2103



Desarrollo rural

Título: Informe sobre el Anteproyecto de Ley de Desarrollo Sostenible del Medio Rural

Publicado en: REDR.es

El Consejo de Ministros ha recibido un informe de la Ministra de Agricultura, Pesca y Alimentación sobre el Anteproyecto de Ley de Desarrollo Sostenible del Medio Rural. Este texto será remitido, para el trámite de consultas, a los agentes y sectores interesados, a las comunidades autónomas, la Federación Española de Municipios y Provincias, y el Consejo Económico y Social.

Con esta iniciativa se plantea la necesidad de incrementar y coordinar mejor la atención que las diversas administraciones públicas dispensan a las zonas rurales, para favorecer su desarrollo sostenible. El texto destaca la decisiva importancia que tiene el medio rural en el conjunto del Estado, al representar al 90 por 100 de su territorio y a un tercio de sus ciudadanos, además de abarcar la práctica totalidad de los recursos naturales del país y una muy significativa parte del patrimonio cultural español. Los beneficiarios directos de esta iniciativa son catorce millones de españoles residentes en las zonas rurales. Las actuaciones a realizar serán recogidas y coordinadas en un Programa de Desarrollo Rural Sostenible que tendrá carácter plurianual. Pretenden favorecer un desarrollo sostenible del medio rural que garantice la igualdad de todos los ciudadanos, fortaleciendo la cohesión territorial, económica y social de las zonas rurales

Enlace: www.redr.es/noticias/?c=7&n=2010



Inserción y reinserción

Título: El microcrédito ya no es una tecnología de desarrollo más: es una auténtica revolución

Publicado en: CCOO-COMFIA

Síntesis: En este artículo se recoge una entrevista a Àngel Font, Director de la Fundación Un Sol Món de Caixa Catalunya, entidad pionera en España en el fomento de microcréditos. Según Àngel Font: "apostamos claramente por la herramienta de las microfinanzas como uno de los principales instrumentos de desarrollo y erradicación de la pobreza, por lo que tenemos convenios de colaboración técnica y financiera en ocho países de América Latina y África. No se trata del único instrumento, porque no es la panacea, pero permite una transferencia de renta muy directa a las personas que más lo necesitan y lo hace de forma poco asistencial o paternalista. Es decir, cuenta mucho con la iniciativa de la propia persona para buscar su camino de salida de la pobreza". El contexto de la visión integral de microcrédito que se tiene en países en desarrollo y en España es claramente diferente, porque no es lo mismo conceder un préstamo en un pueblecito de Bangladesh que hacerlo en un barrio de Madrid o Barcelona. Además del contexto, es diferente el perfil de las personas, las condiciones para montar un negocio, etc., pero hay unos principios básicos que sí se repiten y que son los que nos motivan a seguir integrando esa doble visión. Se trata de creer que cada persona tiene todas las capacidades necesarias para sacar adelante sus estrategias de salida siempre que encuentre los puntos de apoyo necesarios, y el microcrédito puede serlo.



Enlace: www.comfia.info/noticias/31722.html

Inserción y reinserción

Título: Empresas se instalarán en las cárceles en Argentina

Publicado en: comunicarse

Síntesis: En un claro intento por revertir la creencia de que la cárcel no reinsera en la sociedad a personas que delinquieron, la Provincia de Buenos Aires (Argentina) acaba de autorizar a las pymes a instalarse en los 52 penales bonaerenses, utilizando como mano de obra a los internos y apoyándose en la infraestructura oficial y la que pueda aportar cada empresa. El proyecto se vio plasmado a partir de un convenio marco que acaban de firmar dirigentes empresariales de distintas localidades de la Provincia y el jefe del Servicio Penitenciario Bonaerense, Fernando Díaz, para que los detenidos tengan mayores posibilidades laborales en el ámbito carcelario. El acuerdo fue rubricado con la Federación Económica de la Provincia y la Asociación de Industriales de Buenos Aires. A partir de dicho acuerdo, las cámaras empresariales de los distintos municipios ofrecerán a las pymes la posibilidad de instalarse en las unidades penitenciarias ubicadas en zonas cercanas. Se pretende con ello capacitar a las personas privadas de libertad en distintas áreas productivas para otorgar herramientas propias para su inserción social.



Enlace: www.comunicarseweb.com.ar/biblioteca/noticias-07/0278.html

Igualdad de oportunidades

Título: Las empresas se preparan para la llegada de la nueva Ley de Igualdad

Publicado en: Expansión y Empleo

Síntesis: Juristas, consultores y responsables de recursos humanos estudian los cambios que la nueva Ley de Igualdad supondrá para todas las compañías. Algunos de los más significativos se referirán a permisos, vacaciones y excedencias de los empleados. Así, dos de los cambios más significativos de la nueva ley serán los permisos y las vacaciones. La madre con lactancia se podrá ausentar una hora de su puesto de trabajo u optar por reducir su jornada en media hora diaria, incrementándose proporcionalmente la duración del permiso en caso de partos múltiples. También se amplía en dos años la edad del niño (a partir de ahora 8 años) en la que los progenitores pueden pedir reducción de la jornada laboral. Otra de las medidas más innovadoras será para el padre, que pasa de tener dos días por nacimiento de hijo a poder disfrutar de trece días más por permiso de paternidad. Este periodo será incrementando gradualmente hasta llegar a un mes en 2015.



Enlace: www.expansionyempleo.com/edicion/expansion_y_empleo/recursos_humanos/diversidad/es/desarrollo/740699.html

Agenda

SIOCA



- Jornada "Diversificación Profesional y Género". La jornada se celebrará el 12 de junio en la localidad de Almería. El objetivo es fomentar la diversificación profesional mediante una ruptura de estereotipos de género así como mostrar una imagen del sector igualitaria, segura y sostenible. Las personas destinatarias son representantes de las entidades socias del proyecto SIOCA, empresariado de la construcción, asociaciones del sector, sindicatos, personal del sistema público de empleo con responsabilidad en orientación e inserción, así como la ciudadanía en general y personas de otros proyectos Equal.

Más información en la página web del proyecto (www.equalsioca.org) o en el correo electrónico proyecto_sioca@equalsioca.org.

Adapti+D



- Conferencia "El comerciante ante el consumidor". Está dirigida al empresariado y a personas trabajadoras del sector comercio. El objetivo de la conferencia es dar formación a comerciantes para emplear técnicas basadas en la garantía y calidad del servicio ofrecido, para fidelizar así a unos clientes cada vez más exigentes. El acto tendrá lugar el 19 de junio en el Ayuntamiento de Bailén (Jaén). Para ello, se tratarán temas como la calidad de servicio, reclamaciones, el arbitraje de consumo o devoluciones y vales.

Más información en la dirección web www.camarajaen.com, o en el correo electrónico tecnicoFEJ@comerciojaen.com.

Tic@l



- Cursos de "Técnicas avanzadas de comercialización". Tendrá lugar entre el 18 y 22 de junio, en la localidad de Albox (Almería), y entre el 16 y el 23 de junio, en Macael (Almería). Están dirigidos a empresarios y personas trabajadoras del Valle del Almanzora. El objetivo es dar formación para que las empresas puedan poner en marcha métodos eficaces, gratuitos o muy económicos para lograr la optimización de las ventas. La formación se focalizará en aspectos como la creación de imagen y marca comercial y la creación de valor a través de la imagen de marca, las estrategias de posicionamiento creativo o los sistemas de establecimiento de precios con la gestión de percepciones.

Más información en la página web del proyecto (www.tical.adaptalmanzora.org) o en el correo electrónico tical@dipalme.org.

Enlaces



- Seminarios de sensibilización a empresarios y empresarias en materia de Responsabilidad Social Corporativa y de mentoring. Se celebrarán el 11 de junio, en Rota, y el 14 de junio, en Sánlúcar de Barrameda. Las personas destinatarias de los seminarios son empresarios y empresarias de la Comarca de Bajo Guadalquivir. Los seminarios tienen como objetivo informar y sensibilizar al empresariado de la zona en materia de Responsabilidad Social Corporativa y de mentoring. Tendrán una duración de dos horas.

Más información en la página web del proyecto (www.equal-enlaces.net) o en el correo electrónico psicas@ono.com.

Concilia-lo



- Curso "Herramientas para el empleo doméstico". Se inicia el 4 de junio y concluye el 15 de junio. Se celebra en la ciudad de Córdoba, teniendo como destinatarios a mujeres y hombres inmigrantes residentes en la provincia de Córdoba, usuarios/as del programa de inserción laboral de APIC-Andalucía Acoge. El objetivo del curso es mejorar las perspectivas de inserción laboral de las mujeres y hombres inmigrantes en el sector del empleo doméstico, a través de la formación específica, fomentando la profesionalización del sector y mejorando la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. La formación es presencial y tendrá una duración de 30 horas. Se tratan los siguientes contenidos: limpieza cocina, geriatría y educación de menores.

Más información en la página web del proyecto (www.equalconcilia.org) o en el correo electrónico aliciacon@acoge.org.

e-Andaluzas en la Sociedad Red



- Itinerario formativo "Desplegando" (última edición). Tendrá lugar del 1 de junio al 1 de agosto en la ciudad de Sevilla. Las destinatarias son emprendedoras y empresarias de pymes de la provincia de Sevilla. El objetivo de la acción formativa es ayudar en el proceso de toma de decisiones hacia el autoempleo, en el caso de las emprendedoras, y hacia el fortalecimiento empresarial, en el de las empresarias. El curso es semipresencial, impartándose parte de la formación a través de Internet. La duración total es de 55 horas, en el caso de emprendedoras, y de 53 en el de las empresarias.

Más información en la página web del proyecto (www.e-andaluzas.org) o en el correo electrónico info@aesevilla.org.

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/empleo/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