



# Empleo e Iniciativas Comunitarias



## Empleo e Iniciativas Comunitarias



JUNTA DE ANDALUCÍA

Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico  
Dirección General de Empleo e Inserción



FONDO SOCIAL EUROPEO

**Edita:**

Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico  
Dirección General de Empleo e Inserción

<b>Coordinación DGEI:</b>	Esperanza Perea Acosta
<b>Redacción:</b>	<b>Asistencia a Iniciativas Comunitarias en Andalucía</b> Rafael Rossi del Arco Colaboración: José Álvarez Pérez
<b>Maquetación:</b>	Pablo Román Quevedo

Depósito Legal:  
Sevilla, noviembre de 2000

# Índice

Presentación	5
Introducción	7
1. Las Iniciativas Comunitarias de Recursos Humanos 1994-1999: <b>ADAPT y EMPLEO</b>	
1. Introducción	9
2. Capacidad de inserción laboral	9
3. Capacidad Empresarial	12
4. Adaptabilidad	14
5. Igualdad de Oportunidades	17
6. Conclusiones preliminares	19
2. La Iniciativa Comunitaria de Recursos Humanos 2000-2006: <b>EQUAL</b>	23
3. La contribución de las Iniciativas Comunitarias 2000-2006 al Empleo	33
Anexo: Textos íntegros de las Orientaciones de las Iniciativas Comunitarias 2000-2006	41
EQUAL	51
INTERREG III	79
LEADER+	81
URBAN II	91
Anexo: Notas	103



# Presentación

La Junta de Andalucía sabe de la importancia y la oportunidad que suponen los Fondos Estructurales Comunitarios para el desarrollo de nuestra Comunidad Autónoma y la mejora del empleo. Las políticas estructurales contribuyen a la puesta en marcha de actuaciones destinadas, por una parte, a integrar a aquellos colectivos y personas que cuentan con dificultades de acceso al mercado laboral y, por otra, a adaptar la mano de obra a las mutaciones industriales.

En el nuevo periodo de programación de los Fondos Estructurales, la gestión de los programas y la ejecución de los proyectos, especialmente aquellos que tienen relación con el empleo, se inscriben en el ámbito de competencias de las entidades regionales y locales. Las nuevas Iniciativas Comunitarias, como mecanismo de intervención de los mencionados Fondos, además de presentar al empleo como objetivo primordial, subrayan el protagonismo de los entes regionales, cercanos al ciudadano y conocedores de cómo afrontar mejor los desafíos, en la elaboración, aplicación y evaluación de las intervenciones.

En este contexto, es voluntad de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía colaborar activamente con todos aquellos agentes e instancias implicados en intervenciones a favor de más y mejor empleo. Un primer paso en esta dirección lo constituye el reunir en un documento de trabajo como el presente el conjunto de referencias e informaciones cualificadas necesarias para comprender la contribución que en materia de empleo están llamadas a representar las nuevas Iniciativas Comunitarias.

JOSÉ ANTONIO VIERA CHACÓN  
Consejero de Empleo y Desarrollo Tecnológico



# Introducción

Con la aprobación del Tratado de Amsterdam en 1997, los quince Estados Miembros acordaron trabajar conjuntamente a fin de crear un mejor entorno para la creación de puestos de trabajo y de garantizar la igualdad de oportunidades para todos, tanto para quienes trabajan como para quienes buscan empleo. En el marco de esta nueva Estrategia Europea del Empleo los Estados Miembros han de elaborar anualmente planes nacionales de acción, basado en directrices comunes previamente establecidas.

El Consejo Europeo de Lisboa en marzo de 2000, a la vista de que en la actualidad, la discriminación y la desigualdad impiden a muchas personas participar plenamente en el mercado de trabajo o en la sociedad en general, lanzó un mensaje muy claro: **es preciso que todos participen en una Europa que tiene la intención de convertir su economía, basada en el conocimiento, en la más dinámica del mundo.** Para ello **deben encontrarse nuevos medios para hacer frente a los problemas de la desigualdad y la discriminación que en la actualidad impiden que Europa sea una sociedad completamente participativa.**

Es aquí donde las nuevas Iniciativas Comunitarias, y muy especialmente la nueva Iniciativa EQUAL, deben desempeñar un papel clave. EQUAL ofrece un enfoque a escala europea para experimentar nuevas formas de abordar los problemas de la desigualdad y la discriminación específicamente relacionados con el mundo del trabajo. En su calidad de nueva iniciativa comunitaria financiada por el Fondo Social Europeo, EQUAL no empieza desde cero, sino que aprovechará la experiencia de las anteriores iniciativas comunitarias dedicadas a los recursos humanos y la utilizará en un nuevo contexto. Dos iniciativas, ADAPT y EMPLEO (Horizon, Integra, Now y Youthstart) han producido importantes recursos de experiencias y conocimientos especializados de tipo práctico.

Para reducir la persistencia de las disparidades regionales dentro de la Unión Europea, incluidas las disparidades de empleo, las políticas estructurales favorecen el desarrollo territorial equilibrado de las regiones prioritarias. Las políticas estructurales contribuyen a la puesta en marcha de políticas activas del mercado laboral destinadas, por una parte, a integrar a los jóvenes, a los parados de larga duración y a las personas amenazadas por la marginación social y, por otra, a adaptar la mano de obra a las mutaciones industriales.

En el nuevo periodo de programación de Fondos Estructurales, la gestión de los programas y la ejecución de los proyectos pertenecen primordialmente al ámbito de competencias de las entidades locales y regionales, especialmente aquellos que tienen relación con el empleo. En lo que hace a las nuevas Iniciativas Comunitarias (Equal, Leader, Interreg, y Urban), además de reforzarse algunos principios como el enfoque abajo arriba, la responsabilidad regional y local y la participación, **aparece el empleo como uno de los objetivos principales hacia el que se dirigen todas las intervenciones.** De este modo EQUAL ofrece un enfoque a escala europea para experimentar nuevas formas de abordar los problemas de la desigualdad y la discriminación específicamente relacionados con el mundo del trabajo, convirtiéndose en la Iniciativa Comunitaria por excelencia destinada al desarrollo y la mejora de los recursos humanos en la Comunidad. Asimismo, entre los principios que gobiernan las intervenciones del resto de Iniciativas Comunitarias del periodo 2000-2006 se encuentran, de modo prioritario, la contribución a la creación de empleo y la lucha contra la exclusión social.

Es importante subrayar el protagonismo que las entidades regionales y locales tienen que desempeñar en los Programas de las Iniciativas, tanto en su elaboración, como en su aplicación y evaluación, dado que por hallarse más cerca del ciudadano están en situación óptima para afrontar mejor los problemas del territorio.

En este contexto, la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía, conocedora de la importancia y la oportunidad que suponen las iniciativas Comunitarias para el desarrollo de la región y la mejora del empleo, desea contribuir, con la publicación que ahora se presenta, a un mejor conocimiento de las mismas por parte de las instituciones andaluzas.

Sevilla, noviembre de 2000.

Antonio Toro Barba  
Director General de Empleo e Inserción

## 1.- Introducción

Las Iniciativas Comunitarias ADAPT y EMPLEO se crearon para actuar como catalizadores de la innovación en las políticas y prácticas en el ámbito del empleo. ADAPT ha dirigido nuevos enfoques con el objetivo de ayudar a las empresas, en particular a las pymes y a sus trabajadores, a que prevean y hagan frente a las nuevas exigencias impuestas por los cambios económicos e industriales, y de esa manera conseguir asegurar los puestos de trabajo. Los cuatro capítulos de EMPLEO (NOW para mejorar la situación de las mujeres en el mercado laboral; HORIZON para personas discapacitadas, INTEGRA para personas excluidas socialmente; y YOUTHSTART para jóvenes) han estudiado métodos eficaces para la integración de las personas marginadas o excluidas del mercado laboral. Desde 1995, se han lanzado más de 10.000 proyectos experimentales en toda Europa, con aportaciones del Fondo Social Europeo que alcanzan los 3.400 millones de euros.

En agosto de 2000 se presentó el Informe de la Comisión que lleva por título "Establecer políticas activas de empleo. Principales enseñanzas derivadas de las iniciativas de Recursos Humanos". Por medio de este informe la Comisión trata de identificar los resultados principales y presentarlos de manera que permitan transferir las innovaciones de éxito. A continuación se recogen algunas de las enseñanzas que, identificadas en el mencionado informe de la Comisión, se extraen del análisis de los resultados de ADAPT y EMPLEO.

Debe señalarse que aunque estas Iniciativas se pusieron en marcha unos dos años antes de la aprobación de la Estrategia Europea del Empleo, sus resultados aportan una contribución evidente a los objetivos de las políticas activas de empleo. La Estrategia Europea del Empleo ofrece puntos de referencia sobre políticas y prácticas con los que se pueden comparar los resultados de ADAPT y EMPLEO, y presentarlos en su contexto, permitiendo así que puedan tenerse en cuenta en la revisión anual de las Directrices europeas sobre el empleo y de los Planes Nacionales de Acción para el Empleo (PNAE) de los Estados Miembros. Para facilitar ese proceso, las principales enseñanzas identificadas a partir de los resultados preliminares de las Iniciativas se han agrupado según los cuatro pilares de la Estrategia Europea del Empleo.

Los resultados de ADAPT se presentan en su mayor parte como enseñanzas y elementos prácticos para las pequeñas empresas, o para las redes y organizaciones que trabajan para ellas o que las apoyan. Del análisis de los proyectos EMPLEO se extraen orientaciones sobre asuntos relacionados con el acceso a la formación y al empleo y a las oportunidades para la creación de empresas, y se centran en la situación y los derechos de grupos claramente identificados, por lo que las buenas prácticas detectadas tienen consecuencias directas en la política pública de empleo.

A continuación se recogen los aspectos fundamentales resultantes del análisis de la contribución de las Iniciativas Adapt y Empleo a cada uno de los pilares de la EEE.

## 2.- Capacidad de inserción laboral. Garantía del acceso al trabajo y a la formación para todos.

Durante los años noventa, las personas discapacitadas, aquéllas con conocimientos o experiencia insuficientes y los grupos socialmente marginados se mantuvieron excluidos en su mayor parte del mercado laboral. La inversión en gran escala realizada en programas dirigidos a favorecer su integración no ha logrado demostrar una mejora sostenible de su situación.

Otro análisis muestra un desequilibrio entre, por un lado, la necesidad cada vez mayor de formación durante toda la vida como un requisito previo para seguir siendo competitivo en el mercado laboral y, por otro, la oferta, percepción y utilización real de las oportunidades de formación continua.

Toda política cuyo objetivo sea mejorar la capacidad de inserción laboral debe afrontar dos cuestiones básicas y complejas:

- Cómo llegar a contactar e integrar a los grupos más desfavorecidos.
- Cómo elaborar e implementar una estrategia que asegure el acceso a una formación durante toda la vida para todos.

## **2.1.- Integrar a los grupos más desfavorecidos**

El objetivo prioritario es conseguir ofrecer un nuevo o primer trabajo a los jóvenes o adultos desempleados de larga duración. Con respecto a los jóvenes, los Estados Miembros establecen medidas en sus PNAE tendentes a facilitar la transición de la escuela al trabajo. La experiencia derivada de los proyectos ha puesto de relieve tres tipos válidos de acción para mejorar la implementación de las políticas:

### **a) Fomentar enfoques sobre itinerarios para la integración laboral.**

Las estrategias que se concentran en un enfoque sobre itinerarios son las más eficaces para fomentar la integración laboral. Algunas de las características de este enfoque son:

- Los itinerarios de integración orientan a las personas desempleadas para que acudan a servicios interrelacionados, adecuando sus necesidades a intereses con las exigencias del mercado laboral.
- Un tipo de práctica innovadora detectada en los proyectos de Empleo es la combinación a escala local, de servicios hasta ahora independientes y su vinculación con seguimientos individualizados.
- Los itinerarios de inserción laboral pueden ofrecer respuestas flexibles a las necesidades de muchos grupos diferentes de desempleados.
- Pueden señalarse como acciones específicas eficaces para abrir itinerarios de integración laboral:
  - Servicios centralizados que ofrecen puntos de acceso único para la información, el asesoramiento y la orientación.
  - Planes de acción individuales que ayudan a las personas desfavorecidas a valorar sus conocimientos y necesidades, a establecer objetivos realistas y motivarse, así como a acceder a la combinación más adecuada de oportunidades locales.
  - Implicación activa de grupos informales y asociaciones para llegar a los jóvenes desmotivados y a los adultos desfavorecidos.
  - Redes locales o regionales de empresarios que desempeñen una función fundamental en la superación de las incertidumbres y reservas que impiden a las empresas dar trabajo a personas discapacitadas y a miembros de otros grupos desfavorecidos. Estas redes sensibilizan a las fuentes locales de apoyo y ayudan a dirigir y extender las nuevas prácticas de integración profesional, combinando sistemas de formación personalizados, experiencia en el trabajo y tutorías en las empresas.

### **b) Reforzar la función de los mediadores y de otros colaboradores. Nuevas funciones activas: Mediación, asesoramiento y tutorías.**

En muchos proyectos, el resultado positivo de las estrategias se debe al aumento de la implicación de nuevos tipos de agentes en la gestión del proceso de integración. Mediadores, asesores y tutores han desempeñado una función fundamental ofreciendo asesoramiento individual y seguimiento a personas desfavorecidas. Aunque todas las experiencias coinciden en destacar la necesidad creciente de esos agentes, se debe realizar un examen más detallado de sus diferentes perfiles de trabajo y los conocimientos y requisitos exigidos para su trabajo. Asimismo es preciso tener en cuenta la coordinación o integración de todas esas funciones nuevas en los servicios públicos de empleo.

### **c) Establecer medidas específicas antidiscriminatorias.**

Muchos proyectos han abordado el problema de la falta de información, de motivación y de confianza que a menudo impide participar en los programas de empleo e integración al núcleo central de los grupos más desfavorecidos. La pronta participación de los grupos asistidos en la creación y puesta en práctica de los programas parece ser la manera más eficaz de garantizar la atención a sus necesidades y aspiraciones. Existe una gran variedad

de enfoques.

- Sacando partido de la experiencia de las ONG, haciendo uso de sus amplias relaciones, basadas en la confianza, con grupos marginados. Los proyectos han mostrado la capacidad de los grupos informales y ONG, para participar en los procesos de toma de decisiones locales.
- Fomentando acciones específicas dirigidas a la responsabilización.
- Haciendo que participen los mediadores locales y los consejeros de los grupos que sufren discriminación y estableciendo programas de formación para ellos con objeto de que actúen como intermediarios entre esos grupos y otros agentes locales.

Estos proyectos se pueden mejorar realizando acciones paralelas para sensibilizar a la comunidad local y al mundo empresarial sobre actitudes, estereotipos y prácticas discriminatorias.

## **2.2.- Elaborar e implementar una estrategia que garantice a todos el acceso a la formación durante toda la vida.**

La participación activa y duradera de los individuos en los programas de formación durante toda la vida determina su capacidad de inserción laboral a largo plazo en la sociedad de la información y del conocimiento. El éxito de las estrategias de formación durante toda la vida depende de la motivación e iniciativa de los individuos y de las oportunidades, el asesoramiento y el estímulo que reciben de los agentes principales del mundo del trabajo. La capacidad de mejorar de formación durante toda la vida surge de los avances logrados en tres áreas principales:

### **a) Cooperación, asociacionismo y redes para la formación durante toda la vida**

El crecimiento de la demanda de formación durante toda la vida provoca una serie de desafíos a las organizaciones tradicionales que ofrecen y distribuyen la formación. Dichos retos exigen alcanzar un consenso cuanto antes y desarrollar el aprendizaje en línea junto con otros métodos tradicionales de formación, que se deben lograr para satisfacer la demanda a un coste razonable.

Los proyectos ADAPT han puesto de manifiesto que la clave para ofrecer formación durante toda la vida es la creación de sistemas de cooperación y de redes en los que participen centros de formación tradicionales, no tradicionales, organizaciones sociales y del mercado laboral, organizaciones patronales y agentes sociales, y en algunos casos empresas individuales.

Estas nuevas asociaciones permiten determinar un conjunto claro de prioridades:

- Implicar a las personas de manera activa en la definición de sus propias necesidades de formación, con objeto de que se motiven para continuar con el aprendizaje, así como promover la asunción de responsabilidades respecto a la planificación y la gestión de los que realizan.
- Hacer que las empresas y otras organizaciones se sientan interesadas en la mejora de los conocimientos derivada de una mayor oferta de formación y que participen en el proceso de determinación de sus propias necesidades formativas, así como de oportunidades procedentes de sistemas de aprendizaje no convencionales.
- Hacer que colaboren las empresas y los agentes sociales con los responsables del establecimiento de procesos formativos y de materiales de aprendizaje, con objeto de aumentar la calidad y la conveniencia de la formación a distancia y en línea.

Se pueden, por lo tanto, identificar dos enfoques complementarios a la cooperación:

- Capitalización y desarrollo de itinerarios de integración laboral existentes, orientados a las personas marginadas del mercado de trabajo.
- Creación de redes de apoyo para la formación, basadas en las necesidades de las empresas. Concepto de «región de formación»: procedimiento dirigido a identificar las necesidades y oportunidades comunes para el desarrollo, a aumentar los intercambios entre las empresas y centros de formación, y a facilitar el acceso de las personas a organizaciones y posibilidades acreditadas de aprendizaje.

## **b) Nuevas herramientas derivadas de las tecnologías de la información y las comunicaciones para mejorar el acceso a la formación durante toda la vida**

Como reflejo del acento especial puesto por ADAPT en asuntos relacionados con la sociedad de la información, se concedió una atención prioritaria al impacto de las tecnologías de la información y las comunicaciones en la creación de nuevas oportunidades y en la introducción de cambios radicales en la organización de la formación.

De la experiencia lograda con los proyectos, se derivan tres conclusiones principales:

- En el caso de individuos o grupos con necesidades específicas, se puede crear una fuerte motivación para el aprendizaje a través de los **productos de las tecnologías de la información y comunicaciones**. Algunos ejemplos son :
  - Herramientas que implican técnicas especiales de animación para personas con poca cualificación.
  - Ayuda multimedia para personas discapacitadas.
  - Programas que evalúen y tomen en consideración los resultados de anteriores aprendizajes informales.
- Las personas con empleo pueden motivarse mediante una forma de organización del trabajo que vincule el aprendizaje directamente con puestos de trabajo específicos y que ofrezca acceso a medio técnicos para el aprendizaje en la fábrica u oficina durante las horas laborables.
- Apoyo personalizado a los alumnos.

## **c) Mejora de la capacidad de las pymes para expresar claramente su demanda de habilidades, competencias y conocimientos laborales**

Las iniciativas para la formación durante toda la vida aumentan allí donde las personas sienten que su esfuerzo de aprendizaje responde a la evolución realmente observada del mercado laboral o a nuevas expectativas profesionales. Pero la detección de nuevos perfiles laborales es muy difícil para las pymes.

Mediante la mejora de la capacidad de las pymes para identificar sus necesidades de formación con respecto a sus posibilidades de crecimiento, y sobre esta base, la creación de un sistema personalizado para el desarrollo de los recursos humanos puede ayudarles a perfilar con mayor claridad los requisitos de formación durante toda la vida. Algunos enfoques han sido eficaces para lograr el fortalecimiento de la gestión de los recursos humanos en las pymes:

- **Sensibilizar a los directivos respecto de la necesidad de aplicar una estrategia de formación activa y de desarrollo del personal.**
- **Facilitar que las pequeñas empresas implementen una estrategia de formación.**
- **Desarrollar nuevas formas de asesoría y apoyo a los centros externos de formación.**

## **3.- Capacidad empresarial – Apoyo a las fuentes de nuevo empleo**

El establecimiento de nuevas empresas y el crecimiento de las pymes son los principales motores para la creación de nuevos puestos de trabajo. De otra parte, los PNAE deben orientarse de forma que ofrezcan nuevas oportunidades a las personas más desfavorecidas del mercado laboral. La experiencia de ADAPT y EMPLEO confirma el potencial existente en la creación de pymes como vía para ofrecer nuevas oportunidades a estos colectivos, especialmente por medio de:

- La creación de empresas por parte de mujeres.
- La ampliación de las funciones de la economía social como un nuevo y competitivo agente del mercado.

### **3.1.- Estrategias eficaces para fomentar la creación de empresas por las mujeres y para apoyar su sostenibilidad.**

Menos de la mitad de los Estados Miembros citan en sus PNAE la creación de empresas por mujeres, aunque todos ellos han señalado en sus programas operativos que este asunto es prioritario.

La experiencia de los proyectos de la Iniciativa Empleo ha demostrado cómo facilitar el proceso de creación de empresas:

#### **a) Formación global.**

Aunque muchas mujeres quieran crear una empresa, puede que al principio tengan dudas sobre una serie de asuntos distintos a su iniciativa empresarial, como por ejemplo, su propio potencial, el apoyo que les ofrecerán sus familias, o cómo serán recibidas por el sector empresarial local. Los programas de formación de empresas más eficaces abordan estos asuntos, a la vez que tratan de ayudar a las mujeres individualmente a elaborar un plan de negocios firme. En esos programas se han combinado módulos sobre conocimientos empresariales junto a oportunidades para el desarrollo personal.

#### **b) Apoyo coordinado y continuo.**

En muchos proyectos de Adapt y Empleo, los centros de formación y de asesoramiento existentes han estado unidos, lo que permitía que, en el mismo lugar, los empresarios potenciales recibieran formación sobre empresas y pudieran también consultar a los asesores aspectos relativos a los requisitos legales, la financiación y la viabilidad de sus planes de negocio.

Otros proyectos fueron más lejos y crearon las denominadas «incubadoras o viveros de empresas». En ellas se incluían además de medios administrativos, personal de apoyo que podía ofrecer ayuda técnica durante la fase inicial de creación de la empresa. Otro factor importante fue que los viveros poseían un espacio para trabajar que podía alojar a cierto número de nuevas empresas.

#### **c) Mejora del acceso a las fuentes de financiación**

Las mujeres tienen, por lo general, mayores dificultades que los hombres a la hora de obtener préstamos concedidos por los bancos u otras instituciones financieras.

Los proyectos han puesto de manifiesto la importancia de la participación de los bancos en las asociaciones locales. Los bancos ofrecen métodos de análisis del riesgo que mejoran los procedimientos de financiación para la creación de nuevas actividades, a la vez que tienen en cuenta los intereses locales, lo cual puede tener un efecto positivo sobre las solicitudes de crédito.

### **3.2.- Aprovechar el potencial de creación de empleo del tercer sector**

El tercer sector se está convirtiendo en un factor cada vez más importante para la aplicación de las políticas de empleo de muchos Estados Miembros. Los resultados de EMPLEO y ADAPT señalan tres áreas que son básicas para el desarrollo del tercer sector:

#### **a) La naturaleza de la financiación.**

Las organizaciones del tercer sector o sistema tienen gran capacidad para evolucionar a partir de una relación de beneficiarios/otorgantes de subsidios, a otra relación distinta de proveedor/cliente. Existen muchas pruebas con

respecto a la capacidad de las empresas sociales para competir con éxito en la prestación de servicios que las autoridades locales o regionales no desean o no pueden ya seguir ofreciendo directamente. Como resultado del logro de contratos con las autoridades locales, estos proyectos han creado muchos puestos de trabajo y han dejado de depender de las subvenciones.

#### **b) El profesionalismo y el reconocimiento de nuevos perfiles de puestos de trabajo.**

Muchos de los puestos de trabajos creados por el tercer sector se consideran a menudo como trabajos poco cualificados, lo cual puede tener como consecuencia el pago de salarios mínimos. Se ha demostrado que la función de las autoridades públicas y de los colaboradores sociales es de importancia vital en ese sentido. Ambas partes pueden crear procedimientos para validar vías de formación que garanticen conocimientos profesionales para los poseedores de nuevos puestos de trabajo. Además pueden ayudar a crear certificaciones y normas de calidad para cada sector de servicios, mediante un certificado de calidad o por medio de normas generalmente reconocidas. Con ello se profesionalizan los nuevos puestos de trabajo y se les ofrece un marco regulado.

#### **c) Un enfoque territorial.**

Las asociaciones locales o regionales son los mejores mecanismos para lograr la identificación de las necesidades y su posterior transformación de una demanda que pueda satisfacerse por las empresas sociales de cada zona. Esas asociaciones locales también pueden ofrecer formación técnica y de gestión a los agentes más importantes.

### **4.- Adaptabilidad – Ayudar a las pymes a adaptarse a los cambios del mercado y a asegurar el empleo**

Para las pymes y especialmente para aquellos trabajadores que desempeñan puestos de trabajo precarios o para los que se exige un bajo nivel de cualificación, adquirir la capacidad de adaptarse a los cambios supone un enorme reto. La necesidad de adaptarse al cambio está asociada al desarrollo de las tecnologías de la información y las comunicaciones y con su impacto en los métodos de producción, en la organización del trabajo y en los métodos de formación. Los proyectos ADAPT han obtenido importantes resultados en dos terrenos principales:

- Introducción de un horario de trabajo flexible y de la producción flexible en las pymes.
- Aumento de la inversión de las pymes en formación continua.

#### **4.1.- Las ventajas de la flexibilidad para las pymes.**

Las cuestiones estratégicas relacionadas con la introducción del trabajo flexible son principalmente la sensibilización, la planificación, la posible ayuda de otras empresas y de consultores externos, así como la participación de los empleados. Los proyectos ADAPT han trabajado extensamente sobre el impacto de la producción y de la jornada laboral flexible en las pymes y en sus empleados. Este impacto se ha considerado positivo en aquellos casos en los que se ha dado la oportunidad a los empleados de adquirir conocimientos múltiples y de trabajar de forma más autónoma. Por otra parte, el impacto se ha considerado tanto positivo como negativo cuando el atractivo del trabajo autónomo a distancia y sus posibles beneficios se han visto contrarrestados por el aislamiento que a menudo han sentido los teletrabajadores, y por el carácter repetitivo y la baja cualificación requerida en algunos centros de atención al cliente.

Los proyectos Adapt y Now han demostrado que el impacto en la vida familiar de los acuerdos sobre horarios de trabajo flexibles, como por ejemplo los sistemas anualizados de horas trabajadas, pueden ser positivo. Se han elaborado modelos para la introducción de la jornada laboral flexible y la práctica ha confirmado claramente que es necesario consultar e implicar a los agentes sociales durante la fase de creación e introducción de este sistema.

#### **a) La gestión flexible de las pymes**

Muchos de los enfoques más eficaces sobre la participación y la gestión inclusiva, están basados en la adaptación de los sistemas utilizados por las grandes empresas a la cultura y necesidades de las pymes. Entre dichos sistemas

se encuentran los grupos autogestionados, la gestión participativa, el trabajo en equipo, los grupos de mejora y los círculos de calidad. Los mejores de esos sistemas demuestran la importancia de realizar un enfoque global de la introducción de la flexibilidad.

Las pymes deben aprender a considerar a los consultores externos como agentes facilitadores del cambio y como proveedores de conocimiento y experiencia especializados, y no como sustitutos de la dirección de la empresa.

Se debe ayudar a las pymes a utilizar las herramientas basadas en las tecnologías de la información y las comunicaciones para gestionar la producción y el trabajo flexibles. Los proyectos ADAPT han desarrollado diversos usos eficaces:

- Establecimiento de los requisitos clave para la producción flexible.
- Análisis de resultados para evaluar los sistemas de producción flexible.
- Cálculo de los costes de personal e impacto de la reducción de la jornada de trabajo en el resultado y la productividad.
- Establecimiento de puntos de referencia para que las empresas puedan compartir información y emular sus respectivos logros.

#### **b) Implicaciones sociales de la organización flexible del trabajo**

A través de ciertos proyectos ADAPT se ha demostrado que la flexibilidad, si se pone en práctica correctamente, puede conducir a un aumento de la productividad y a una mejora de las condiciones sociales y laborales.

En estos proyectos se ha llegado a la conclusión de que la participación es el factor clave que condiciona el éxito de la puesta en práctica de la producción y del trabajo flexibles. Una consecuencia de la flexibilidad es que la inversión en formación es un requisito imprescindible para conseguir buenos trabajadores a distancia o teletrabajadores. Una parte de dicha inversión se debe destinar a la capacitación para trabajar en línea. Otra parte aún mayor debe ser destinada a las denominadas habilidades «no técnicas» relacionadas con la autogestión y la independencia. Los empresarios deben asignar fondos suficientes para la formación de sus trabajadores asalariados a distancia. En el caso de los trabajadores autónomos, cuando tengan la posibilidad de formarse ellos mismos, la administración o los organismos de desarrollo deberán prestarles ayuda.

A través de numerosos proyectos se ha demostrado que la flexibilidad puede facilitar la conciliación entre vida familiar y laboral y hacerla más gratificante, y que puede servir como catalizador para reforzar la autonomía del trabajador y desarrollar formas de trabajo más favorables para la mujer. La administración y las empresas deben tener en cuenta que el trabajo flexible y el teletrabajo hacen más necesarios los servicios de atención a las familias, en especial los servicios de cuidado de niños dado que los trabajadores tendrán que prestar sus servicios sin un horario fijo.

#### **4.2.- La utilización de la formación continua para lograr el crecimiento de las pymes**

Las empresas pueden proteger su competitividad y su crecimiento a través de las inversiones en programas de formación continua. A las pymes siempre les ha resultado costosa la formación, ya que los trabajadores tenían que desplazarse a centros fuera de la empresa, lo que implicaba una pérdida de horas de trabajo.

Los proyectos ADAPT solucionado este problema siguiendo nuevos enfoques: integración de la formación en el trabajo, utilización innovadora de las tecnologías de la información y las comunicaciones y envío de los trabajadores a centros externos de formación gratuitamente o con el menor coste posible.

##### **a) Creación y apoyo a la formación en las pymes**

La iniciativa ADAPT ha señalado dos tipos de buenas prácticas:

**Los centros** de formación deben elaborar planes de formación que se adapten a las necesidades individuales de cada una de las pymes. Los proyectos ADAPT han desarrollado y puesto a prueba modelos que se pueden

adaptar a las distintas empresas, para identificar las distintas necesidades, analizar comparativamente los resultados de las pymes y de las empresas más grandes, establecer estrategias de supervisión de la relación con los consultores y elaborar métodos de aprendizaje. De otra parte, la Administración, las patronales y demás agentes sociales deberían fomentar la creación de redes de formación en las pymes.

**Los proyectos** que tienen como objetivo establecer estructuras de formación en las pymes han demostrado que la formación basada exclusivamente en las tecnologías de la información y las comunicaciones es insuficiente, independientemente de su calidad. Es imprescindible que las personas que reciben la formación estén en contacto directo con los formadores y asesores. La mejor forma de conseguirlo es que la formación se imparta por supervisores y compañeros de trabajo, a su vez formados para ser profesores y asesores a tiempo parcial. Los centros de prestación de servicios y formación a las pymes deben aplicar el mismo enfoque, mediante la creación de formadores que a su vez sean consultores y establecer un sistema para combinar la formación con la prestación de servicios de asesoría empresarial destinados a la resolución de problemas prácticos.

### **b) Mejorar la formación de los propietarios y directivos de las pymes**

Los propietarios y directivos de las pymes son responsables de la implantación de una cultura de formación en sus empresas, ya que sólo de esta forma será aceptada por los trabajadores. Como consecuencia se ha llegado a dos importantes conclusiones sobre la forma en que se puede estimular el aprendizaje en las pymes.

En primer lugar, los directivos de las pymes que no se muestran muy inclinados a reconocer sus propias carencias de formación se sienten más atraídos por los grupos en los que participan otros directivos, centrados en la gestión del cambio, que por sistemas de aprendizaje más formales.

La segunda conclusión es que, con el apoyo de las redes y de los grupos paritarios, los directivos de pymes se pueden convertir en usuarios efectivos de formación basada en las tecnologías de la información y las comunicaciones. La capacidad de estas tecnologías para proporcionar material pedagógico más o menos complejo, en pequeños módulos y de forma intermitente, las hace inmediatamente atractivas. Si se combinan con la resolución de problemas, ejercicios basados en comparaciones con otras empresas locales y discusiones en grupos paritarios, se convierten en una herramienta imprescindible.

### **c) Rotación en el trabajo para mejorar la capacidad de las empresas de implicar a sus trabajadores en la formación continua.**

Tras la evaluación de las medidas sobre rotación en el trabajo desarrolladas en Adapt, se ha llegado a la conclusión de que este enfoque puede ser especialmente útil para las empresas que quieran liberar a empleados clave con el objeto de que sigan programas de formación.

En el trabajo de ADAPT se ha demostrado que de cada cien desempleados que desempeñaron trabajos de sustitución temporal, el 70% conservó su empleo después de finalizar el período de sustitución. La experiencia resultante de estos proyectos pilotos de rotación en el trabajo pone de manifiesto que el sistema se puede adaptar a la cultura y a las necesidades específicas de mercados de trabajo y empresas bastante dispares.

Por su flexibilidad, el sistema de rotación es interesante desde el punto de vista de la utilidad que puede tener para las empresas. Sin embargo, las pymes normalmente son demasiado pequeñas para poder beneficiarse de él individualmente. En este sentido, el sistema de redes locales de ADAPT ha puesto de manifiesto su efectividad, siempre que las pymes estén dispuestas a colaborar mutuamente.

Uno de los mayores obstáculos para que se extienda este sistema es el aspecto financiero. Las empresas pequeñas no pueden pagar los salarios y los costes de formación de sus trabajadores, y además los costes de los empleados que actúen como sustitutos. A través de los proyectos se ha llegado a la conclusión de que es necesario que la forma de financiación se ajuste a las leyes, planes y costumbres de cada país y también que se debe apoyar mucho a las pymes para alcanzar un modelo jurídico nacional aceptable.

## 5. Igualdad de oportunidades – Apoyo y valorización del potencial de las mujeres en el mercado laboral

La Unión Europea debe velar por lograr un aumento significativo del nivel de empleo para conseguir un crecimiento económico sostenido. Maximizar la contribución económica de la mujer puede ser un importante paso para alcanzar dichos objetivos.

La flexibilización de la organización del trabajo ha tenido como resultado la creación de más puestos de trabajo a tiempo parcial, que en su mayor parte han sido ocupados por mujeres. Estos trabajos a tiempo parcial frecuentemente están mal remunerados y son escasos en los niveles jerárquicos más altos.

La experiencia derivada de los proyectos demuestra que estos nuevos enfoques:

- Pueden permitir el acceso de la mujer a sectores tradicionalmente masculinos.
- Pueden ayudar a hombres y mujeres a alcanzar un equilibrio entre el trabajo y la vida familiar.

### 5.1.- Estrategias para garantizar la participación de la mujer en todos los sectores y empleos.

En los PNAE estas acciones se dirigen a diversificar las posibilidades de elección profesional de las mujeres y a favorecer su acceso a más sectores económicos. A través de los proyectos se han podido establecer tres tipos de estrategias para lograr el cambio a cargo plazo:

- Demostrar las ventajas de las empresas de aprovechar el potencial de la mujer.
- Modificar la cultura del centro de trabajo.
- Sacar provecho del desarrollo de sectores tradicionalmente masculinos.

#### **Demostrar las ventajas para las empresas**

La política de igualdad de oportunidades no ha supuesto un gran aumento en el número incorporaciones de mujeres a puestos de trabajo en sectores tradicionalmente dominados por hombres. La experiencia derivada de los proyectos pone de manifiesto que sólo se producirá un cambio en esa tendencia cuando las empresas se convencen de que pueden obtener ventajas si utilizan el potencial infrutilizado de las mujeres.

En algunos proyectos se ha conseguido incrementar la participación de la mujer en determinados sectores a través de la cooperación con multinacionales líderes y otras grandes empresas. Estos proyectos se han basado en la organización de módulos de formación que han permitido a las mujeres participantes adquirir competencias punteras en diversos campos profesionales.

#### **Modificar la cultura del centro de trabajo**

El uso exclusivo de medidas de formación es insuficiente para generar un cambio duradero en el acceso de las mujeres a sectores tradicionalmente masculinos. Lo que hace falta es modificar las actitudes y comportamientos predominantes en el lugar de trabajo, con el objeto de crear un entorno en el que las mujeres se sientan valoradas y capaces de desarrollar todo su potencial y desempeñar las mismas funciones que sus colegas masculinos.

Entre las medidas que han resultado más eficaces se pueden citar:

- Asistencia práctica a las empresas para revisar y modificar sus procedimientos de contratación, selección y promoción de personal con el objeto de atraer y retener a más mujeres.
- Acciones específicas destinadas a obreros y directivos masculinos de nivel medio.
- Programas de asesoramiento para acabar con los estereotipos.

### **Sacar provecho del desarrollo de sectores tradicionalmente masculinos**

Las empresas, para sacar provecho del gran potencial de crecimiento de ciertos sectores, necesitan nuevos trabajadores con conocimientos diferentes o adicionales.

Los proyectos ADAPT Y EMPLEO han puesto de manifiesto que han aparecido nuevos perfiles profesionales como consecuencia del desarrollo de las tecnologías de la información y de la importancia que han cobrado los temas medioambientales. Consecuentemente se han abierto nuevas perspectivas para el acceso de las mujeres a sectores tradicionalmente dominados por hombres.

Se detectaron nuevas oportunidades profesionales para las mujeres en el sector de:

- Servicios de seguridad.
- Fuerzas de seguridad del Estado.
- Construcción.
- Sector metalúrgico.
- Industrias papeleras.

### **5.2.- Conciliación de vida laboral y familiar.**

La mayoría de los Estados Miembros reconocen en sus PNAE la carencia de servicios de atención a las personas para el cuidado de sus familiares dependientes y manifiestan que está dentro de sus planes aumentar el número de guarderías infantiles. Sin embargo, a pesar de que la población está envejeciendo rápidamente, muy pocos hacen referencia a prestaciones asistenciales para el cuidado de ancianos y otras personas que no se pueden valer por sí mismas.

En la mitad de los PNAE se menciona el trabajo flexible como una de las formas de compatibilizar el trabajo y las responsabilidades familiares.

A través de los proyectos Adapt y Empleo se han establecido tres estrategias clave para que hombres y mujeres puedan compatibilizar el trabajo y la vida familiar:

- Elaborar nuevos modelos más flexibles de organización del trabajo.
- Establecer servicios de atención familiar flexibles para que la participación de las mujeres en el mercado laboral pueda ser completa.
- Garantizar unos servicios de atención familiar de calidad, lo que requiere que los responsables de su prestación tengan una adecuada formación, cualificación, remuneración y buenas prácticas profesionales.

### **Nuevos modelos de organización del trabajo**

Los modelos flexibles de trabajo facilitan de forma significativa la vida de hombres y mujeres con responsabilidades familiares. ADAPT Y EMPLEO han llegado a la conclusión de que las empresas más grandes pueden servir como ejemplo para las empresas más pequeñas, que pueden copiar los cambios introducidos, a menudo con un bajo coste.

La experiencia derivada de los proyectos EMPLEO confirma que la colaboración entre las asociaciones profesionales y las empresas puede garantizar que las mujeres mantengan al día sus conocimientos especializados y no se aparten del mercado de trabajo. La realización de actividades de formación durante los períodos de baja laboral facilita una rápida reincorporación al trabajo.

### **Servicios flexibles de atención familiar**

En casi todos los Estados Miembros, el horario de las guarderías y de los colegios no cubre el tiempo de una jornada completa de trabajo, lo que obliga a muchas mujeres a trabajar a tiempo parcial o a renunciar a trabajar fuera de casa. Muchos de los proyectos EMPLEO están centrados en el desarrollo de una serie de medidas destinadas

a fomentar la incorporación de la mujer al mercado laboral y a facilitar que los padres puedan compartir las responsabilidades familiares. Algunos ejemplos de estas medidas pueden ser:

- Crear estructuras destinadas al cuidado de los niños después de las clases, al abrigo de las propias instalaciones escolares.
- Reunir a cuidadores de niños, empleados de guarderías, cuidadores a domicilio y otros trabajadores para ofrecer un servicio completo.
- Establecer redes de niñeras y cuidadores a los que se puede avisar en caso de emergencia permite a las mujeres trabajar con menos preocupaciones y concentrarse mejor en su trabajo, además de disminuir su necesidad de ausentarse del mismo.

Además de la flexibilidad en términos de tiempo y lugar, la oferta de servicios de atención familiar debe tener en cuenta las necesidades específicas de determinadas familias. Por ejemplo, la formación de mujeres para el cuidado de niños con discapacitados a domicilio permite a los padres de dichos niños incorporarse al mercado de trabajo.

### **Una oferta de atención familiar de calidad**

Los proyectos EMPLEO han demostrado que el desarrollo de programas de formación y el otorgamiento de títulos profesionales reconocidos dentro de un marco nacional coherente mejora la calidad y la utilidad de la asistencia familiar, lo que favorece que más mujeres se incorporen al mercado laboral y dejen a las personas dependientes al cuidado de otros.

## **6.- Conclusiones preliminares para su aplicación en programas futuros**

De las iniciativas ADAPT y EMPLEO podemos extraer otras enseñanzas que no están directamente relacionadas con los pilares de la Estrategia Europea del Empleo. La importancia de dichas iniciativas radica en su contribución a la definición del marco operativo para ensayar y desarrollar nuevos enfoques. Estos aspectos son especialmente relevantes para la gestión y puesta en práctica de EQUAL.

### **Importancia crucial del establecimiento de redes y de enfoques territoriales.**

A través de la mayoría de los proyectos se han creado asociaciones locales o regionales que han facilitado la incorporación de nuevos trabajadores al mercado de trabajo, así como la creación de nuevos puestos (impacto innovador). Una prioridad de los futuros programas de desarrollo debería ser continuar investigando la forma en que se pueden crear y mantener con éxito asociaciones y redes locales.

### **La cooperación transnacional productiva se puede conseguir mediante una explícita orientación y un apoyo continuo**

La cooperación transnacional genera un valor añadido que puede mejorar la calidad y capacidad innovadora de los proyectos. Sin embargo, la dimensión transnacional de muchas de las asociaciones se limita al intercambio de información y experiencias, sin llegar si quiera a plantearse un desarrollo o producción conjuntos. El principal motivo de que la colaboración no sea completa radica en la dificultad de encontrar socios complementarios y de definir claramente los objetivos y procedimientos de cooperación. Esto prueba la necesidad de que los proyectos cuenten con un apoyo concreto que vaya más allá de la fase inicial de toma de contacto entre los socios. La ayuda externa es imprescindible para el control permanente de las asociaciones, de forma que se preste asesoramiento y seguimiento activo para que los proyectos se transformen en formas de cooperación más ambiciosas. Además, los contactos personales entre los socios transnacionales son indispensables. También sería conveniente establecer un sistema de comunicación basado en Internet.

### **Reforzar la cooperación temática entre los Estados Miembros**

La identificación y el aprendizaje a partir de la experiencia de los proyectos relevantes han estado facilitados por la estrategia común de actividades y visibilidad temática, acordada y puesta en práctica por los Estados Miembros y la Comisión.

**Establecer un vínculo entre las futuras innovaciones y las necesidades locales, regionales, nacionales o sectoriales.**

La evaluación ha establecido tres tipos de innovación, en virtud de los cuales se podrían agrupar los proyectos del siguiente modo:

- Nuevos métodos y procesos.
- Nuevos objetivos o grupos de objetivos.
- Cambios en los sistemas que sirven de contexto para el desarrollo de las políticas sobre el empleo.

Las actividades desarrolladas en casi todos los proyectos son una combinación de los anteriores tres tipos de innovación. Sin embargo, también hay indicios de que en casi todos los proyectos se han ensayado medidas que propician una puesta en práctica más eficaz de las políticas o estrategias existente; o dicho de otro modo, que han tenido un efecto catalizador. Las posibilidades de innovar y de ensayar nuevos métodos son cada vez mayores. Muchos más proyectos podrán investigar activamente nuevos enfoques e ideas alternativas, si se tuviera una definición operativa más clara del término innovación. Cualquiera que sea su forma, una definición de este tipo deberá basarse en una visión clara de los problemas actuales del mercado de trabajo y de sus implicaciones políticas. También será importante informar a los potenciales promotores de las prioridades concretas al inicio de cada nuevo programa.

**Hacer hincapié en qué resultados cualitativos se podrían utilizar como nuevos puntos de referencia para las buenas prácticas.**

Más que los resultados cuantitativos, son los resultados cualitativos los que constituyen el mayor valor añadido que los proyectos pueden aportar a la elaboración de las políticas. Se deberían utilizar modelos de buena práctica basados en el desarrollo de nuevos procedimientos, métodos y herramientas para definir de una forma más explícita los objetivos y puntos de referencia cualitativos. Se precisan criterios de evaluación que ayuden a establecer una conexión entre los resultados cualitativos de los proyectos y las prioridades políticas. La evaluación correcta de los resultados cualitativos produciría además un aumento de la sensibilización respecto de la importancia de tales resultados para la puesta en práctica de las Directrices europeas de empleo.

**La transferencia sistemática de buenas prácticas requiere una estrategia de generalización que implique a todos los agentes políticos clave.**

La difusión de las buenas prácticas podría mejorar mediante la creación de herramientas y mecanismos comunes, como redes temáticas de proyectos, sitios web conjuntos y ayuda específica para el uso de estos instrumentos.

Sin embargo, es necesario que se establezcan mecanismos más eficaces para vincular los resultados de los proyectos con la elaboración de políticas y para garantizar que las Administraciones Públicas y otros agentes clave se interesen por la utilización de los resultados positivos.

**Fomentar un proceso dinámico de evaluación continua.**

La práctica actual, que consiste en realizar una evaluación provisional seguida de una evaluación final, da una idea poco dinámica de los progresos y resultados de las Iniciativas. Para futuros programas es necesario que se establezca desde un principio un proceso de evaluación más continuado y formativo. Estos nuevos procesos también deberán incluir la evaluación permanente y el ajuste de las estrategias para la generalización y transferencia de los resultados de los programas.





## 1. Objetivos.

Financiada por el Fondo Social Europeo<sup>1</sup>, Equal se presenta como la Iniciativa Comunitaria dirigida a promocionar los Recursos Humanos durante el período 2000-2006. Concretamente EQUAL financiará nuevos métodos de lucha contra las discriminaciones y desigualdades de toda clase en relación con el mercado de trabajo, sobre la base de una cooperación transnacional, si bien tendrá también en cuenta la integración social y profesional de los solicitantes de asilo.

Las Orientaciones sobre Equal dirigidas a los Estados Miembros para la elaboración de los Programas Nacionales de la Iniciativa Comunitaria fueron presentadas el 13 de octubre de 1999 y aprobadas por la Comisión Europea el 14 de abril de 2000. Su publicación tuvo lugar en el Diario Oficial C127 de 5 de mayo de 2000.

En el Título VIII del Tratado de Amsterdam, consagrado a la política de empleo en la UE, se define por primera vez la Estrategia Europea del Empleo (EEE), cuyo objetivo esencial es conseguir un incremento significativo de la tasa de empleo para todos los grupos sociales de Europa. En el marco de la EEE se elaboran cada año Directrices para el empleo basadas en los cuatro pilares de capacidad de inserción profesional, espíritu de empresa, adaptabilidad e igualdad de oportunidades. Estas Directrices son aplicadas y desarrolladas en cada Estado Miembro por medio de los Planes Nacionales de Acción para el empleo (PNAE). Directrices y Planes Nacionales constituyen el marco para la concesión de subvenciones a nivel de la Unión Europea y, en especial, de las intervenciones cofinanciadas por los Fondos Estructurales.

Equal se dirige a financiar la adopción de medidas para luchar contra las desigualdades y la discriminación que sufren los desempleados y quienes tienen un puesto de trabajo, tales como el desarrollo de las cualificaciones y la capacidad de inserción profesional de los desempleados, o la renovación de las cualificaciones de las personas que ya tienen un puesto de trabajo, especialmente en sectores expuestos o vulnerables.

A fin de lograr la plena efectividad de las intervenciones, EQUAL debe traducirse en acciones a nivel local y regional, en zonas urbanas y rurales, es decir, en territorios que pueden generar una cooperación local. Para ello se necesitan nuevos planteamientos de las prioridades compartidas y una difusión efectiva de las ideas que tengan éxito.

EQUAL forma parte también de la estrategia comunitaria integrada de lucha contra la discriminación (basada en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual) y la exclusión social. En particular EQUAL se centrará en combatir las discriminaciones que tengan lugar en el mercado de trabajo.

## 2. Principios de funcionamiento

### a) Enfoque temático:

EQUAL actuará en una serie de áreas temáticas, definidas en el contexto de los cuatro pilares de la Estrategia Europea del Empleo, previo debate con los Estados Miembros. Se trata de áreas prioritarias en las que varios Estados Miembros consideren

### EQUAL Objetivo General

► Cooperación transnacional para la promoción de nuevas maneras de combatir todas las formas de discriminación y desigualdad en relación con el mercado de trabajo.

### Fundamentos

- 1.- Cooperación transnacional
- 2.- Enfoque horizontal
  - Discriminación y desigualdad
- 3.- Enfoque Integrado
  - Trabajo conjunto desde la base
- 4.- Enfoque estratégico
  - Repercusión en Políticas de Empleo de los Estados M.
  - Tratado de Amsterdam
  - Cumbre de Luxemburgo
  - Estrategia Europea para el Empleo

que la cooperación transnacional les ayudará a mejorar la manera de aplicar las políticas nacionales. Dentro de estas áreas, los Estados Miembros garantizarán que sus propuestas beneficien principalmente a las personas que sufran las principales formas de discriminación y de desigualdad. Cada área temática será plenamente accesible a estos grupos. Formará parte integral de este enfoque horizontal la promoción de la igualdad entre las mujeres y los hombres en las áreas temáticas de los cuatro pilares, y también se emprenderán acciones específicas en el cuarto pilar.

### **Áreas Temáticas para la primera convocatoria de propuestas.**

#### **EJE I: Capacidad de inserción profesional**

a) Facilitar el acceso y la reincorporación al mercado de trabajo de las personas que sufren dificultades para integrarse o reintegrarse en un mercado de trabajo que debe estar abierto a todos.

b) Combatir el racismo y la xenofobia en relación con el mercado de trabajo.

#### **EJE II: Espíritu de empresa**

c) Abrir el proceso de creación de empresas a todos proporcionando los instrumentos necesarios para la creación de empresas y para la identificación y explotación de nuevas posibilidades para la creación de empleo en las zonas urbanas y rurales.

d) Reforzar la economía social (el tercer sector), en particular los servicios de interés para la comunidad, y con especial atención a la mejora de la calidad de los puestos de trabajo.

#### **EJE III: Adaptabilidad**

e) Promover la formación permanente y las prácticas laborales integradoras que fomenten la contratación y la permanencia en el empleo de las personas que sufren discriminación y desigualdad en relación con el mercado de trabajo.

f) Apoyar la adaptabilidad de las empresas y los trabajadores a los cambios económicos estructurales y el uso de la tecnología de la información y otras nuevas tecnologías.

#### **EJE IV: Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres**

g) Conciliar la vida familiar y la vida profesional, así como reintegrar a los hombres y las mujeres que han abandonado el mercado de trabajo, mediante el desarrollo de formas más flexibles y efectivas de organización del trabajo y servicios de apoyo.

h) Reducir los desequilibrios entre hombres y mujeres y apoyar la eliminación de la segregación en el trabajo.

Los Estados Miembros seleccionarán solamente las áreas temáticas en las que deseen cooperar. Cada Estado Miembro deberá prever un nivel mínimo de acción destinado a los solicitantes de asilo, en función de la dimensión del problema en su territorio. Por lo general, se espera que los Estados Miembros elijan como mínimo un área temática en cada pilar para cada convocatoria de propuestas, si bien la Comisión, en casos excepcionales, podrá acordar una reducción de este requisito para algún Estado Miembro.

### **B) Principio de Cooperación**

EQUAL financiará actividades llevadas a cabo por asociaciones estratégicas que actuarán dentro de las áreas temáticas y se denominarán agrupaciones de desarrollo (AD). Reunirán a los agentes interesados que posean las competencias pertinentes, los cuales cooperarán a fin de desarrollar un enfoque integrado sobre problemas multidimensionales con objeto de determinar los factores que conducen a la desigualdad y la discriminación en relación con el mercado de trabajo, dentro del área o las áreas temáticas elegidas por ellos. Compartirán asimismo

sus esfuerzos y recursos en la búsqueda de soluciones innovadoras a los problemas definidos de común acuerdo y los objetivos compartidos.

Las AD deberán poseer un núcleo de socios desde el primer momento y garantizarán que puedan participar durante el período de existencia de la agrupación los agentes pertinentes, tales como autoridades públicas, servicios públicos de empleo, organizaciones no gubernamentales, el sector empresarial (en particular las pymes) y los interlocutores sociales. Las organizaciones de pequeño tamaño con ideas innovadoras deberán poder aportar su contribución mediante una plena participación en las AD. La experiencia de Empleo y ADAPT ha mostrado la importancia de la implicación de las autoridades locales y regionales a fin de garantizar la coherencia entre las actividades previstas y las necesidades de desarrollo del territorio y de refuerzo de las posibilidades de generalizar los resultados.

Las AD podrán tener una base geográfica, reuniendo a los agentes apropiados de una zona geográfica concreta, y se denominarán agrupaciones geográficas. No obstante, las agrupaciones geográficas no siempre podrán ser la manera más eficaz de abordar un problema específico, por lo que podrán establecerse otras formas de asociación dentro de las directrices anteriormente descritas. Estas asociaciones podrán cubrir sectores económicos concretos. Si las circunstancias lo justificaran, podrán asimismo tener por objeto principal uno o más de los grupos específicos que sufren discriminación o desigualdad en relación con el mercado de trabajo. Estas otras asociaciones se denominarán agrupaciones sectoriales.

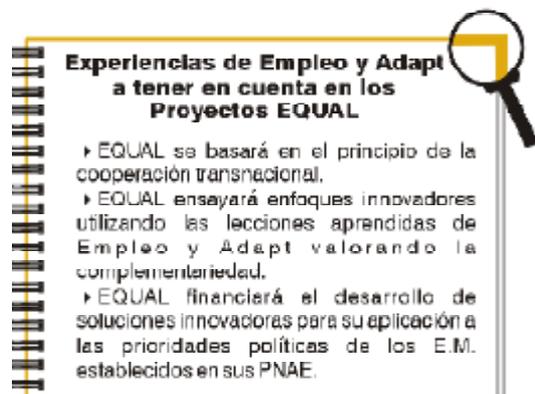
Dentro de la iniciativa EQUAL, los beneficiarios finales son las AD, las cuales, deberán tomar las medidas necesarias a fin de garantizar que una organización con capacidad para gestionar y responsabilizarse de subvenciones públicas se haga cargo de las responsabilidades administrativas y financieras.

### C) Principio de capacitación

Según este principio quienes participen en la puesta en práctica de actividades dentro de una AD deberán participar también en la toma de decisiones. Asimismo, se evaluarán positivamente los proyectos en los que participen de manera activa los destinatarios de la asistencia.

### D) Transnacionalidad

EQUAL se basará en el principio de la cooperación transnacional. La experiencia adquirida con las iniciativas comunitarias Empleo y ADAPT muestra que la transnacionalidad es una dimensión que puede aportar un importante valor añadido a los operadores de proyectos, ya que les permite trabajar con otros que se hallan en situaciones similares. Además, pueden conseguirse considerables innovaciones en las políticas a través de la cooperación transnacional. Las AD deberán identificar al menos un socio de otro Estado Miembro. Por norma general, deberá establecerse una cooperación entre las AD seleccionadas por los Estados Miembros en el ámbito de EQUAL, y que trabajen preferiblemente en la misma área temática; esta cooperación podrá extenderse también a proyectos similares subvencionados en un país que no sea Estado Miembro y que pueda recibir ayudas en el marco de los programas Phare, Tacis o MEDA. Se podrán realizar excepciones a la norma general, con la condición de que se determine claramente el valor añadido potencial de la cooperación con socios fuera del marco de EQUAL y de que estos socios puedan demostrar su capacidad para sufragar sus costes en dicha cooperación.



## E) Innovación

EQUAL ensayará enfoques innovadores para la ejecución de políticas. Podrá tratarse de enfoques completamente nuevos, o de la transferencia de elementos ya existentes en otros ámbitos que incrementen la eficacia en la aplicación de las políticas. La definición de la innovación en EQUAL se basa en la tipología que surgió en la evaluación de Empleo y ADAPT, y que distinguía entre tres tipos de innovaciones:

- Las innovaciones relativas al proceso cubrirán el desarrollo de nuevos métodos, instrumentos o enfoques, así como la mejora de los métodos existentes.
- Las innovaciones relativas al objetivo se centrarán en la formulación de nuevos objetivos, y la innovación podría incluir enfoques para determinar nuevas cualificaciones prometedoras y la apertura de nuevos ámbitos de empleo para el mercado de trabajo.
- Las innovaciones relativas al contexto harán referencia a las estructuras políticas e institucionales. Estas innovaciones estarán relacionadas con el desarrollo de sistemas en conexión con el mercado de trabajo.

## F) Principio de transferencia

EQUAL financiará el desarrollo de soluciones innovadoras para su aplicación a las prioridades políticas de los Estados Miembros establecidas en sus PNAE. A fin de lograr la máxima repercusión de la iniciativa EQUAL, los resultados deberán ser analizados, comparados y difundidos tanto dentro de los Estados Miembros como en toda la Unión. El objetivo último es que los responsables de la concepción de las decisiones políticas, en particular los responsables de los PNAE y quienes participen en los programas de los Fondos Estructurales de los objetivos nº 1, 2 y 3, reciban información sobre las buenas prácticas de EQUAL.

## 3. Fases de la puesta en marcha de EQUAL.

**EQUAL financiará actividades en el marco de las cuatro acciones siguientes:**

Acción 1: Establecimiento de agrupaciones de desarrollo y de cooperación transnacional.

Acción 2: Ejecución de los programas de trabajo de las agrupaciones de desarrollo.

Acción 3: Creación de redes temáticas, difusión de buenas prácticas y repercusión en la política nacional.

Acción 4: Asistencia técnica para apoyar las acciones 1, 2 y 3.

Las acciones 1 y 2 son consecutivas, mientras que la acción 3 deberá ponerse en marcha por los Estados Miembros tan pronto como se puedan difundir resultados. La acción 4 proporcionará apoyo antes de que se inicie la acción 1.

### a) Acción 1: Establecimiento de Agrupaciones de Desarrollo y de la cooperación transnacional.

El objetivo de la acción 1 es facilitar la creación o la consolidación de agrupaciones de desarrollo (AD) estables y efectivas, y garantizar que la cooperación transnacional posea un auténtico valor añadido. Esta acción no durará más de seis meses. La acción 1 no representará una parte significativa de los fondos totales disponibles para los Estados Miembros (el porcentaje final variará según los Estados Miembros).

La selección para la acción 1 será la fase principal de selección para recibir financiación en el marco de EQUAL. Deberá basarse en una solicitud, presentada conjuntamente por una serie de organizaciones iniciadoras de AD. En función del área temática y el territorio o el sector de la actuación, las solicitudes deberán identificar:

- Los socios que participarán en la AD desde el principio; las medidas tomadas para garantizar que todos los socios apropiados puedan participar durante el período de existencia de la asociación, incluidas, en particular, las organizaciones de pequeño tamaño pertinentes; y las medidas tomadas para asumir las responsabilidades administrativas y financieras.
- Los motivos de la asociación, un diagnóstico del problema que se abordará y una explicación de la manera en que se tendrán en cuenta las necesidades de todos los grupos beneficiarios potenciales.

- Los objetivos de la agrupación.
- Un programa de trabajo para la acción 1.
- La naturaleza de las actividades que tienen previsto realizar en la acción 2.
- Las expectativas de la cooperación transnacional.

Al final de la acción 1, la AD deberá presentar una estrategia común en forma de un Acuerdo de Agrupación de Desarrollo, que deberá incluir como mínimo:

- Una evaluación de la exclusión, la discriminación y la desigualdad en el mercado de trabajo en la actualidad, dentro del área temática y el territorio o el sector de que se trate.
- Objetivos y prioridades de acción, que reflejen lo aprendido en acciones anteriores relevantes en el territorio o sector.
- Un programa de trabajo detallado acompañado de un presupuesto realista.
- Una clara definición de la función de cada socio, incluidas las medidas para dirigir y gestionar la asociación y para administrar la ayuda financiera.
- Un mecanismo para la evaluación continua, incluida la presentación de datos e informaciones sobre la AD y el análisis de resultados.
- El compromiso de la AD para colaborar en la acción 3.
- La estrategia y los mecanismos que posea para poner en práctica un enfoque de integración del factor de igualdad entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas.



EQUAL financiará actividades llevadas a cabo por asociaciones estratégicas que actuarán dentro de las áreas temáticas y se denominarán:

### Agrupaciones de Desarrollo (AD)

- › Deberán poseer un núcleo de socios desde el primer momento.
- › Deberán garantizar que pueden participar durante el periodo de existencia de la agrupación los agentes pertinentes tales como:
  - › Administraciones públicas
  - › Interlocutores sociales
  - › ONGs
  - › Sector empresarial (en particular pymes)
  - › Servicios Públicos de Empleo
  - › Las organizaciones de pequeño tamaño con ideas innovadoras

Al final de la acción 1, la AD deberá presentar en forma de un Acuerdo de Cooperación Transnacional:

- Un programa de trabajo transnacional acompañado de un presupuesto.
- La función de cada socio transnacional, los métodos comunes de toma de decisiones y las medidas organizativas que permitan poner en práctica el programa común de trabajo.
- Las metodologías para el seguimiento y la evaluación de las actividades conjuntas.



### Agrupaciones de Desarrollo (AD)

AGRUPACIONES GEOGRÁFICAS	AGRUPACIONES SECTORIALES
› Tendrán una base territorial	› Podrán cubrir sectores económicos o industriales concretos
› Reunirán a los agentes apropiados de esa zona	› Podrán tener como objetivo principal uno o más colectivos que sufren discriminación o desigualdad en relación con el mercado de trabajo

b) Acción 2: Ejecución de los programas de trabajo de las AD.

A fin de lograr la confirmación de la selección y recibir una financiación para la ejecución del programa de trabajo, cada AD deberá presentar dos documentos: un Acuerdo de AD y un Acuerdo de Cooperación Transnacional. Estos documentos deberán asimismo demostrar que la AD cumple las siguientes condiciones:

- **Transparencia:** La AD deberá demostrar la disponibilidad de la cofinanciación necesaria. La AD deberá asimismo aceptar que los resultados obtenidos (productos, instrumentos, métodos, etc.) sean de propiedad pública.
- **Capacidad representativa:** La AD deberá poder demostrar su capacidad para movilizar a diferentes agentes a fin de que trabajen de común acuerdo. Se prestará una especial atención a las medidas destinadas a garantizar que puedan participar, durante todo el período de existencia de la asociación, todos los agentes apropiados, tales como autoridades públicas, servicios públicos de empleo, organizaciones no gubernamentales, el sector empresarial (en particular las pymes) y los interlocutores sociales. La AD deberá demostrar que pueden participar plenamente las pequeñas organizaciones pertinentes.
- **Espíritu de cooperación transnacional:** La AD deberá poder demostrar su capacidad y su disposición a trabajar en un contexto de cooperación transnacional y explicar el valor añadido esperado de la cooperación transnacional en la ejecución de los diferentes componentes del programa de trabajo. Además, la AD deberá prever su cooperación en el establecimiento de redes, la difusión de resultados y en actividades para la transferencia a las políticas, tanto a nivel nacional como europeo.

La acción 2 durará de dos a tres años. No obstante, si los resultados obtenidos justificaran una prórroga, podría aprobarse otra subvención adicional, junto con la prórroga del período de financiación para la AD.

En cuanto a los gastos elegibles con cargo a Equal dentro de la Acción 2 se aplicarán los criterios de acceso a la subvención habituales del FSE (artículo 3 del Reglamento del FSE). Sin embargo, y a fin de lograr la máxima eficacia de las acciones previstas, EQUAL podrá financiar las acciones que cumplan los criterios de acceso a la subvención del FEDER, el FEOGA Orientación y el IFOP.

#### **c) Creación de redes temáticas, difusión de las buenas prácticas y repercusión en las políticas nacionales.**

Existirá una acción separada para el establecimiento de redes, las actividades de difusión y las actividades de transferencia a las políticas generales en el marco de EQUAL. La participación en esta acción será obligatoria para todas las AD seleccionadas a tal fin, de modo que se garantice la generalización de los resultados, que es un objetivo esencial de la iniciativa EQUAL. Esta acción será organizada de manera que se facilite la máxima repercusión en las políticas de mercado de trabajo y empleo, y en la misma deberán participar los interlocutores sociales. Los Estados Miembros deberán establecer mecanismos que faciliten la generalización tanto a nivel horizontal (el nivel de las organizaciones activas en el mismo área o en una similar) como a nivel vertical (el nivel de la política regional y nacional, incluido el PNAE y los Fondos Estructurales). Estos mecanismos deberán tener como objetivo:

- Identificar los factores que conducen a la desigualdad y la discriminación, así como seguir y analizar la repercusión, o la repercusión potencial, de las AD en las prioridades políticas establecidas en el PNAE y en los diferentes grupos que sufren la discriminación y la desigualdad en relación con el mercado de trabajo.
- Identificar y evaluar los factores que conducen a las buenas prácticas y comparar sus resultados.
- Divulgar las buenas prácticas desde el final de la acción 1.

Por norma general, estas actividades serán realizadas por AD que actuarán de manera independiente o en grupo, a partir de su experiencia específica y su capacidad demostrada. Con este fin, tales AD podrán recibir financiación adicional.

#### **d) Asistencia Técnica.**

Se prestará asistencia técnica para apoyar la puesta en práctica del Programa nacional de Iniciativa Comunitaria, que se utilizará, en particular, con los siguientes fines:

- aconsejar y facilitar la consolidación de agrupaciones y la búsqueda de socios transnacionales adecuados para la cooperación.
- Recoger, editar y difundir las experiencias y los resultados, incluidos los informes anuales de las AD.
- Apoyar las redes temáticas, las actividades horizontales de difusión y la creación de mecanismos para lograr una repercusión en las políticas generales.

- Cooperar en la creación de redes europeas y asegurar el intercambio de toda la información pertinente a los demás Estados Miembros y a la Comisión. El presupuesto para asistencia técnica no superará el 5 % de la contribución total del FSE al PIC.

#### 4. Preparación, presentación y aprobación de programas de Iniciativas Comunitarias.

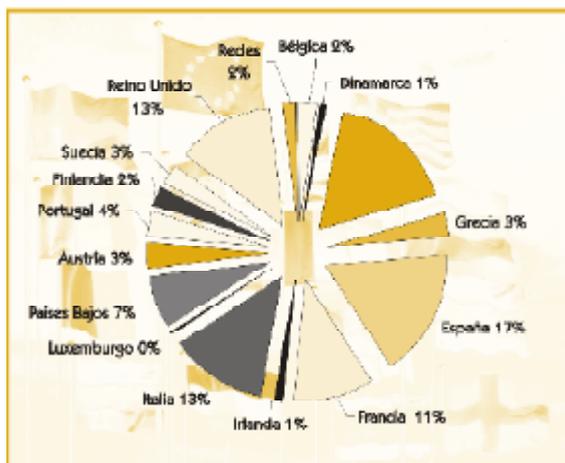
Los Estados Miembros deberán proponer un proyecto de programa de iniciativa comunitaria (PIC) para EQUAL a partir de las asignaciones financieras indicativas que la Comisión ha adoptado para cada Estado Miembro. La iniciativa EQUAL será financiada conjuntamente por los Estados Miembros y la Comunidad Europea. La contribución total del Fondo Social Europeo a esta iniciativa para el período 2000-2006 es de 2.847 millones de euros. En el cuadro adjunto se ofrece la asignación indicativa entre Estados Miembros de los créditos de compromiso disponibles para EQUAL 2000-2006. .

Los PIC adoptarán la forma de un Documento Único de Programación, con un complemento del programa. Los Estados Miembros deberán introducir la perspectiva de género en las fases de programación, ejecución, seguimiento y evaluación de EQUAL. Las propuestas de PIC presentadas por los Estados Miembros deberán incluir lo siguiente:

- Una descripción de la situación actual por lo que respecta a la discriminación y la desigualdad en el mercado de trabajo en relación con los temas elegidos, así como por lo que se refiere a los solicitantes de asilo.
- Una evaluación de la repercusión prevista, incluida la situación social y económica a nivel local o sectorial y la situación de la igualdad entre hombres y mujeres.
- Una descripción de la estrategia para la ejecución de EQUAL, en la que deberán incluirse objetivos específicos y cuantificados cuando ello sea posible.
- Una descripción de la relación entre la estrategia y el PNAE pertinente.
- Una síntesis de las lecciones aprendidas con ADAPT y Empleo para las prioridades temáticas seleccionadas.
- Un resumen de las medidas tomadas para garantizar la complementariedad entre EQUAL y otros instrumentos y programas comunitarios, así como con los pactos territoriales para el empleo.
- Una descripción resumida de las medidas previstas para poner en práctica las prioridades, incluida la información necesaria para comprobar que las ayudas se ajustan a lo establecido en el artículo 87 de Tratado.
- Una indicación en caso de que las acciones propuestas en cada prioridad contengan actividades que podrían recibir subvenciones del FEDER, el FEOGA o el IFOP.
- Una descripción de las medidas tomadas en relación con la asistencia técnica que se considera necesaria para aplicar el PIC, que deberá incluir los tipos de actividades y los procedimientos de selección de quienes vayan a llevarlas a cabo.
- Un plan de financiación indicativo en el que se especifique para cada prioridad y cada año, así como el importe total de la financiación admisible pública o privada equivalente estimada en relación con las contribuciones del FSE.
- Una descripción de las acciones y los métodos previstos para aplicar eficazmente el factor de igualdad entre hombres y mujeres.
- Un informe sobre el proceso de programación, incluidas las medidas tomadas para consultar a todas las partes interesadas, en particular los que posean un interés específico en las áreas principales de la discriminación o la desigualdad y los interlocutores sociales, así como sobre los resultados de tales consultas.
- Las medidas relativas a la ejecución, el seguimiento y la evaluación de los PIC incluyendo:
  - Una descripción de los dispositivos para un mínimo de dos convocatorias de propuestas (procedimientos para la publicidad y directrices y procedimientos de selección, incluidos los recursos).
  - Los tipos de contrato con los beneficiarios finales.
  - Los instrumentos nacionales para facilitar la transferencia tanto a nivel horizontal como vertical.
  - Las medidas destinadas a garantizar que en el Comité de Seguimiento se prevea la participación de los interlocutores sociales y de las personas con experiencia directa de las principales formas de discriminación y desigualdad en relación con el mercado de trabajo, incluidas las organizaciones no gubernamentales representativas y pertinentes.

- El tipo y la cantidad de datos e información que las AD deberán producir cada año para un seguimiento continuo y los mecanismos de evaluación dentro de la AD.
- La evaluación intermedia del PIC se pondrá en marcha en el momento de su adopción, a fin de garantizar un flujo continuo de información que permita todo reajuste necesario para las sucesivas convocatorias de proyectos. Los PIC indicarán los parámetros específicos y los indicadores cuantitativos y cualitativos que deberán tenerse en cuenta para la evaluación intermedia y la evaluación final, de conformidad con los requisitos comunes mínimos para todos los Estados Miembros.

Reparto de EQUAL por Estados Miembros



Distribución financiera de la Iniciativa EQUAL por Estados Miembros

2000-2006	EQUAL <sup>6</sup>
Bélgica	70
Dinamarca	28
Alemania	284
Grecia	88
España	485
Francia	301
Irlanda	32
Italia	371
Luxemburgo	4
Holanda	196
Austria	96
Portugal	107
Finlandia	68
Suecia	81
Reino Unido	376
Redes	50

<sup>6</sup> Se ha calculado el índice de apropiación de 28 años a la contribución de FET y a la programación EQUAL desde el año 2002 y en el período 2002-2006 esta contribución se hizo con arreglo a los datos de 2006. El 30 de diciembre de 2009 el Fondo Europeo de Empleo y la Formación Profesional se reestructuró y se fusionó con el FSE para dar lugar a ERDF 2000-2006.

### Calendario de la puesta en marcha de EQUAL

1. **Mayo de 2000.** Publicación de las Orientaciones de EQUAL a los Estados Miembros.
2. **Septiembre 2000:** Presentación del Programa Operativo Nacional de Equal (PIC).
3. **Septiembre 2000/Febrero 2001:** Fase de negociaciones entre la Comisión y los Estados Miembros para la definitiva aprobación del PIC.
4. **Febrero/Marzo de 2001:** Apertura de la primera convocatoria nacional de presentación de solicitudes.





### 1.- La Iniciativa Comunitaria EQUAL

El Reglamento CE nº 1260/1999 del Consejo de 21 de junio de 1999 por el que se establecen las disposiciones generales sobre los Fondos Estructurales dispone que durante el período 2000-2006 habrá una iniciativa comunitaria dedicada al desarrollo de los recursos humanos en un contexto de igualdad de oportunidades. En efecto, de las cuatro Iniciativas comunitarias del período 2000-2006, EQUAL es la única que tiene por objetivo principal la lucha contra la discriminación en el mercado de trabajo.

Para tener efectividad la Estrategia Europea del Empleo debe traducirse en planes de acción descentralizados, a nivel de las autoridades regiones, las autoridades locales, las ciudades y las zonas rurales, es decir, en territorios que puedan generar una cooperación local. En este sentido EQUAL pretende constituirse en modelo de actuación local por el empleo: los proyectos deben ser promovidos por asociaciones estratégicas que reúnan a los agentes interesados del territorio que posean las competencias pertinentes. Este contexto de cooperación permitirá no sólo detectar las necesidades locales insatisfechas y organizar mejor la oferta de puestos de trabajo, sino también desarrollar la toma de decisiones desde el ámbito local y elegir los instrumentos más adecuados a cada necesidad. Se adopta, de este modo, un enfoque ascendente, desde el punto en que las estrategias desarrolladas por EQUAL se basarán en el análisis de las necesidades y de las cualificaciones locales a fin de generar soluciones apropiadas a cada caso. La cooperación debe ser efectiva, esto es, cada proyecto EQUAL debe garantizar que todos los socios de la agrupación de desarrollo tomarán parte, durante todo el período de existencia de la asociación, en la toma de decisiones.

Otro de los requisitos para fomentar con éxito la acción local a favor del empleo es la adopción de un enfoque integrado. En este sentido, los proyectos EQUAL, al abordar los problemas multidimensionales que son causa de las desigualdades y las discriminaciones en el mercado de trabajo, deben desarrollar modelos de actuación integral.

Las acciones de EQUAL deben ser complementarias del resto de intervenciones de la Estrategia Europea del Empleo, por lo que sus ámbitos de acción se presentan estructurados en torno a los cuatro pilares de la EEE:

Para desarrollar la capacidad de inserción profesional de los desempleados, EQUAL propone que se pongan en marcha proyectos que “faciliten el acceso y la reincorporación al mercado de trabajo de las personas que sufren dificultades para integrarse o reintegrarse en un mercado de trabajo que debe estar abierto a todos” (área temática a) o que combatan el racismo y la “xenofobia en relación con el mercado de trabajo” (área temática b).

A fin de fomentar el espíritu de empresa, se financiarán proyectos que permitan “abrir el proceso de creación de empresas a todos proporcionando los instrumentos necesarios para la creación de empresas y para la identificación y explotación de nuevas posibilidades para la creación de empleo en zonas urbanas y rurales” (área temática c) o que “refuercen la economía social (el tercer sector), en particular los servicios de interés para la comunidad, y con especial atención a la mejora de la calidad de los puestos de trabajo” (área temática d).



La promoción de la adaptabilidad se lleva a cabo en el marco de EQUAL por medio de la “promoción de la formación permanente y las prácticas laborales e integradoras que fomenten la contratación y la permanencia en el empleo de las personas que sufren discriminación y desigualdad en relación con el mercado de trabajo” (área temática e) y el “apoyo a la adaptabilidad de las empresas y los trabajadores a los cambios económicos estructurales y el uso de la tecnología de la información y otras nuevas tecnologías” (área temática f).

Por último, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres se fomenta con la iniciativa EQUAL a través de la puesta en marcha de proyectos que permitan “conciliar la vida familiar y la vida profesional, así como reintegrar a los hombres y las mujeres que han abandonado el mercado de trabajo, mediante el desarrollo de formas flexibles y efectivas de organización del trabajo y servicios de apoyo” (área temática g), así como “reducir los desequilibrios entre hombres y mujeres, y apoyar la eliminación de la segregación en el trabajo.

Con objeto de permitir la transferencia de los resultados logrados hacia las políticas de empleo, Equal contará con una acción separada para el establecimiento de redes, actividades de difusión y actividades de transferencia. En esta acción habrán de tomar parte obligatoriamente todas las Agrupaciones de Desarrollo seleccionadas a tal efecto, garantizando la generalización de los resultados y facilitando la máxima repercusión en las políticas de mercado de trabajo y empleo.

El proceso de programación de EQUAL deberá atender y regular la creación de sinergias entre la Iniciativa y la Estrategia Europea del Empleo. Para ello, el Programa de la Iniciativa Comunitaria (PIC) de cada Estado basará la configuración de EQUAL en el análisis de los aspectos fundamentales del mercado de trabajo. En este sentido, el PIC incluirá una descripción de la situación actual en relación con la desigualdad y la discriminación en el mercado de trabajo, mención especial hecha de la relación de las áreas temáticas de EQUAL con los pilares de la EEE.

## 2.- INTERREG III

Interreg III<sup>2</sup> reforzará la cohesión económica y social fomentando la cooperación transfronteriza, transnacional e interregional y el desarrollo equilibrado del territorio. Sus intervenciones se concentrarán en tres capítulos:

- a) Fomentar el desarrollo regional integrado entre las regiones fronterizas, incluidas las fronteras exteriores y marítimas (capítulo A).
- b) Contribuir a la integración territorial armoniosa de toda la Comunidad (capítulo B).
- c) Mejorar las políticas y técnicas de desarrollo regional y cohesión mediante la cooperación transnacional e interregional (capítulo C).
- d) Para alcanzar estos objetivos, la iniciativa Interreg III se regirá por los principios siguientes:
  - Estrategia transfronteriza/transnacional y programa de desarrollo conjuntos.
  - Cooperación y enfoque ascendente.
  - Complementariedad con los programas principales de los Fondos Estructurales.
  - Planteamiento más integrado de la aplicación de las iniciativas comunitarias.
  - Coordinación eficaz entre Interreg III y los instrumentos de política exterior de la comunidad, sobre todo en la perspectiva de la ampliación.

En cuanto a los capítulos de intervención, es preciso realizar especial mención del capítulo A, sobre cooperación transfronteriza, ya que el empleo guarda en él especial importancia en cuanto que prioridad de intervención. El objetivo de este capítulo es la cooperación transfronteriza entre autoridades de países vecinos y pretende desarrollar centros económicos y sociales transfronterizos mediante estrategias comunes para un desarrollo territorial duradero. De entre las líneas principales de actuación del Capítulo A, algunas contribuyen de modo especial al fomento del empleo:

- a) Fomento del desarrollo urbano, rural y costero, en la medida en que se considera que “el desarrollo urbano y la cooperación entre zonas urbanas y rurales serán fundamentales para alcanzar un desarrollo sostenible y, por tanto, un empleo estable”. En materia de desarrollo rural Interreg III deberá hacer especial

hincapié en las actividades con capacidad para aumentar las nuevas oportunidades de empleo o generar ingresos adicionales en la población rural.

b) Desarrollo del espíritu empresarial y de la pequeña y mediana empresa, turismo e iniciativas forestales de desarrollo y empleo. Dentro de este ámbito serán subvencionables las acciones de establecimiento de redes de servicios de proximidad o de servicios de otro tipo en el contexto de las iniciativas locales y empleo.

c) Integración del mercado laboral y fomento de la inclusión social. Los proyectos habrán de dirigirse a fomentar la creación de un mercado laboral entre las distintas fronteras y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. También se estimulará el desarrollo de pactos territoriales para el empleo transfronterizos.

d) Cooperación en los ámbitos de la investigación, desarrollo tecnológico, educación, cultura, comunicaciones, sanidad y protección civil. En este caso se proponen medidas para:

- Fomentar entre centros de investigación de tecnología y desarrollo, en la enseñanza, telecomunicaciones, sanidad y protección civil mediante la creación y utilización común de recursos, instituciones e instalaciones para fomentar el empleo y mejorar la competitividad en las zonas transfronterizas.
- Invertir en educación y sanidad que den lugar a la creación de empleo.

e) Infraestructuras básicas de importancia transfronteriza. Se abordarán intervenciones para el desarrollo y mejora de las infraestructuras transfronterizas a una escala apropiada para el desarrollo local y el empleo.

f) Cooperación entre ciudadanos e instituciones. Se apoyarán las acciones de introducción de la formación general y lingüística pertinente para estos fines, con el fin de fomentar el empleo.

Las propuestas de proyectos serán preparadas por comités transfronterizos o transnacionales conjuntos o por otros organismos constituidos por las autoridades regionales o locales y nacionales pertinentes y, los socios no gubernamentales pertinentes.

Interreg III será financiada conjuntamente entre los Estados Miembros y la Comunidad. La participación total del FEDER durante el período 2000 – 2006 se fija en 4.875 millones de euros. En cuanto a los gastos elegibles con cargo a Interreg III se aplicarán los criterios de acceso a la subvención habituales del FEDER. Sin embargo, y a fin de lograr la máxima eficacia de las acciones previstas, Interreg III podrá financiar las acciones que cumplan los criterios de acceso a la subvención del FSE, el FEOGA Orientación y el IFOP.

El calendario<sup>3</sup> previsto para la puesta en marcha de Interreg III se compone de las siguientes fases:

1. Mayo de 2000. Publicación de las Orientaciones a los Estados Miembros.
2. 23 de Noviembre de 2000: Fecha límite para la presentación de los programas por parte de los Estados Miembros.

### 3.- LEADER +

Financiada por el Fondo Europeo de Orientación y Garantía Agrícola (FEOGA) la Iniciativa Comunitaria LEADER +<sup>3</sup> pretende dar continuidad a las aportaciones de LEADER I y II sobre la base de una nueva concepción de la política de desarrollo rural basada en un enfoque territorial, integrado y participativo, en el marco de la cual se concede particular importancia al carácter innovador de los proyectos. LEADER + pretende incitar y ayudar a los agentes del mundo rural a reflexionar sobre el potencial de su territorio en una perspectiva a más largo plazo, mejorar el entorno económico a fin de contribuir a la creación de empleo<sup>5</sup> y mejorar la capacidad de organización de las respectivas comunidades. A diferencia de lo que ocurría con Leader I y II, todos los territorios rurales podrán beneficiarse de la iniciativa Leader +. Los grupos beneficiarios de la ayuda financiera son los interlocutores denominados «Grupos de Acción Local» que actuarán como transmisores de la estrategia de desarrollo y se encargarán de su aplicación. Estos grupos deben estar compuestos por un conjunto equilibrado y representativo de los interlocutores de los diferentes sectores socioeconómicos del territorio.

La Iniciativa LEADER+ ha sido concebida de modo que incluye una amplia gama de medidas destinadas a ayudar a las zonas rurales a aplicar una política que no se limite a reforzar la competitividad del sector agrario, sino que impulse asimismo el desarrollo de nuevas actividades y fuentes de empleo a fin de que las zonas rurales sigan formando un tejido económico y social dinámico y saneado.

Leader + se articulará en torno a tres capítulos de intervención. En cada uno de ellos el empleo se presenta como prioridad de actuación al tiempo que constituirá uno de los parámetros a tener en cuenta en el momento de la evaluación de los proyectos.

**Capítulo 1. Estrategias territoriales de desarrollo rural, integradas, de carácter piloto.** En virtud de este capítulo LEADER + prestará apoyo a los territorios que demuestren capacidad y voluntad para crear y aplicar una estrategia de desarrollo integrada, sostenible y con carácter piloto, mediante la presentación de una Plan de Desarrollo. Los territorios beneficiarios será territorios rurales de poca extensión que formen un conjunto homogéneo desde el punto de vista geográfico, económico y social. A fin de garantizar el carácter local y rural, la población del territorio no deberá rebasar los 100.000 habitantes en las zonas de mayor densidad de población ni situarse por debajo de los 10.000 habitantes. En cuanto a las características que deben reunir las estrategias de desarrollo destaca la necesidad de prestar apoyo prioritario a las estrategias que tengan por objeto un **incremento de las oportunidades de empleo** de las mujeres y los jóvenes.

**Capítulo 2. Apoyo de la cooperación entre territorios rurales.** Este capítulo tiene por objeto el fomento y el apoyo de la cooperación entre territorios de un mismo Estado Miembro (Cooperación interterritorial), o de varios Estados Miembros: (Cooperación transnacional).

**Capítulo 3. Integración en una red.** El intercambio de logros, experiencias y conocimientos técnicos entre todos los interesados es prioridad de Leader +. La integración en una red del conjunto de los territorios rurales, sean o no beneficiarios de la iniciativa será apoyada no sólo con objeto de lograr el intercambio y la transferencia de experiencias, sino también para impulsar la cooperación entre territorios y la obtención de resultados en este ámbito, y la información y aprendizaje en materia de desarrollo rural territorial.

La Comisión aprobará los programas en un plazo máximo de cinco meses a partir de la recepción de la solicitud de intervención y dispondrá la participación de la sección de Orientación del FEOGA.

Podrán acogerse a cofinanciación comunitaria todas las medidas financiadas por la sección de Orientación del FEOGA, el FEDER y el FSE. No pueden subvencionarse en el marco de esta iniciativa las inversiones en infraestructura ni las inversiones productivas de un importe unitario superior a un límite máximo que se determinará en cooperación entre la Comisión y los Estados Miembros. La contribución total de la sección de Orientación del FEOGA a Leader + para el período 2000- 2006 será de 2.020 millones de euros. Serán de aplicación las disposiciones sobre los porcentajes de participación comunitaria establecidas. En particular, la contribución de la sección de Orientación del FEOGA será, como máximo del 75% del coste total subvencionable en las regiones del objetivo 1 y del 50% como máximo en las zonas no incluidas en el objetivo nº 1.

El calendario<sup>6</sup> previsto para la puesta en marcha de LEADER + se compone de las siguientes fases:

1. Mayo de 2000. Publicación de las Orientaciones a los Estados Miembros.
2. 18 de Noviembre de 2000: Fecha límite para la presentación de los programas por parte de los Estados Miembros.
3. Abril de 2001: Aprobación de los Programas Operativos.
4. Mayo de 2001: Apertura de convocatoria nacional de presentación de proyectos.

#### 4.- URBAN II

URBAN<sup>7</sup> propone abordar la elevada y creciente concentración de problemas sociales, medioambientales y económicos en las aglomeraciones urbanas. Este planteamiento comprende un conjunto de operaciones que combinan la rehabilitación de las infraestructuras obsoletas con medidas económicas y laborales, complementadas con medidas para combatir la exclusión social y mejorar la calidad del entorno. El marco de actuación reconoce la importancia de integrar la dimensión urbana en las políticas comunitarias, sobre todo en las intervenciones de los Fondos Estructurales. A fin de cumplir estos objetivos, las estrategias de regeneración urbana deben atenerse a una serie de principios, entre los que cabe destacar la integración de los aspectos económicos, sociales, de seguridad, medio ambiente y transporte, prestado particular atención a la promoción de la **igualdad de acceso a los puestos de trabajo y a las oportunidades de formación**, y el fomento de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

El número de zonas urbanas abarcadas en esta iniciativa será del orden de cincuenta. Cada zona urbana debería contar con al menos 20.000 habitantes, aunque este mínimo podría reducirse a 10.000 en casos debidamente justificados. En cada ciudad o barrio urbano a subvencionar se abordará un solo problema dentro de una zona geográfica coherente. Entre los criterios que debe cumplir una zona urbana para ser elegible se encuentran, entre otros, **un alto índice de desempleo de larga duración**, un bajo nivel de actividad económica, un alto nivel de pobreza y exclusión, o la necesidad específica de reconversión debido a dificultades económicas y sociales a nivel local.

Las estrategias de los PIC (Programa de Iniciativa Comunitaria) contarán, entre sus prioridades, con algunas directamente relacionadas con la mejora del empleo:

- a) Utilización mixta y reurbanización de terrenos abandonados de modo compatible con el medio ambiente.
- b) Empresariado y pactos a favor del empleo, con medidas del tipo: apoyo a la actividad empresarial, al comercio, las cooperativas, mutuas y servicios para pequeñas y medianas empresas, creación de centros de negocios y de mecanismos para la transferencia de tecnologías; colaboraciones entre el sector público y el sector privado, en particular para gestionar los programas de desarrollo económico integrado y fomentar la conciencia ecológica en la actividad empresarial; asesoramiento personalizado a empresarios; asesoramiento a personas que empiezan un negocio; apoyo a proyectos generadores de puestos de trabajo a nivel local; instauración de servicios culturales, de ocio o deportivos que contribuyan a la creación de empleos estables y a la cohesión social; conservación y difusión de la cultura; instauración de servicios de guardería, etc.
- c) Integración de marginados y acceso a los servicios básicos, cubriendo intervenciones como: unidades móviles de asesoramiento sobre empleo y formación; planes de experiencia laboral sobre proyectos locales de rehabilitación; fomento de planes de educación y formación integrados y personalizados para la reinserción de colectivos desfavorecidos y marginados; enlace del transporte público con los puntos de concentración laboral y educativa dentro y fuera de la zona.
- d) Integración de transporte público y comunicaciones.
- e) Reducción y tratamiento de residuos; gestión eficiente del agua y reducción del ruido; reducción de energías a base de hidrocarburos.

f) Desarrollo del potencial de las tecnologías de la sociedad de la información, principalmente por medio de: Formación y equipamiento para apoyar el teletrabajo y la utilización de Internet y otras aplicaciones telemáticas; fomento del acceso y uso efectivo de los servicios telemáticos destinados a los ciudadanos; sistemas de información para la gestión de los recursos humanos y las oportunidades de empleo; apoyo al uso de las tecnologías de la información y comunicación con fines de formación, empleabilidad, educación y cultura; etc.

Los programas también deberán prever disposiciones para impulsar los conocimientos y el intercambio y la difusión de experiencias y buenas prácticas en la relación con la regeneración económica y social de las zonas urbanas y el desarrollo urbano sostenible.

Cada programa se centrará en una zona urbana que presente un alto grado de homogeneidad en cuanto a sus características funcionales y geográficas y el tipo de problemas existentes. En caso excepcionales, un programa podrá abarcar más de una zona urbana (con una población superior a 10.000 habitantes cada una) perteneciente al mismo contexto territorial.

La iniciativa comunitaria URBAN II será financiada conjuntamente por los Estados Miembros y la Comunidad. Se fija durante el período 2000-2006 una participación total del FEDER de 700 millones de euros. De este modo, los Estados Miembros deberán velar por que el gasto total dentro de cada zona subvencionable suponga un mínimo de 500 euros por habitante. La participación del FEDER podrá suponer hasta el 75% del coste total en las regiones del objetivo 1 y hasta el 50% en las demás regiones. Además el FEDER financiará las medidas de desarrollo de los recursos humanos subvencionables con cargo al FSE y las relativas al sector pesquero subvencionables con cargo al IFOP.

**El calendario de la puesta en marcha de URBAN + se compone de las siguientes fases:**

- 1.- **Mayo de 2000:** Publicación de las Orientaciones a los Estados Miembros.
- 2.- **28 de octubre de 2000:** Plazo máximo para la presentación de solicitudes.

Número indicativo de zonas urbanas subvencionadas por Estado Miembro

Bélgica	2	Luxemburgo	-
Dinamarca	1	Holanda	2
Alemania	10	Austria	1
Grecia	2	Portugal	2
España	8	Finlandia	1
Francia	7	Suecia	1
Irlanda	1	Reino Unido	9
Italia	8		

