

Experiencias innovadoras en empleo e igualdad

Buenas prácticas de la Iniciativa Comunitaria Equal en Andalucía

Resultados de la Jornada “Políticas andaluzas de empleo:
acciones de transferencia en el marco de la IC Equal”
(Antequera, 14 de junio de 2007)

Grupos Temáticos Andaluces para la transferencia
en el marco de la IC Equal



Unión Europea

FONDO SOCIAL EUROPEO

Iniciativa Comunitaria

EQUAL
Andalucía



Servicio Andaluz de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO



Experiencias innovadoras en empleo e igualdad

Buenas prácticas de la Iniciativa Comunitaria Equal en Andalucía

**Resultados de la Jornada “Políticas andaluzas de empleo:
acciones de transferencia en el marco de la IC Equal”
(Antequera, 14 de junio de 2007)**

**Grupos Temáticos Andaluces para la transferencia
en el marco de la IC Equal**

Edita:

Dirección General de Fomento del Empleo
Consejería de Empleo
Junta de Andalucía

Coordinación Técnica:

Dirección General de Fomento del Empleo
Ana Muñoz Estepa, Ángeles Cruzado Rodríguez, Olga García Caballer, Pablo Germán Flores y Rafael Rossi del Arco

Elaboración:

Centro de Estudios Económicos Tomillo
Leticia Henar Lomeña, Mauricio Matus López y Berta Moreno-Torres Sánchez

Diseño e impresión: Catame Publicidad

Depósito legal: XXXXXXXX

Edición: noviembre 2007

Presentación	5
1. Introducción	7
2. Nota Metodológica	11
2.1. Universo del estudio: los Proyectos Equal Andaluces	11
2.2. Identificación de buenas prácticas	14
2.3. Acciones y políticas	15
3. Buenas prácticas en los ámbitos del empleo y la igualdad de oportunidades	17
3.1. Procesos de intermediación	17
3.1.1. Centros NEMCO	17
3.1.2. Oficinas de conciliación y fomento de igualdad de oportunidades	19
3.1.3. Centro de apoyo de orientación laboral	21
3.1.4. Mentoras de los itinerarios de inserción	22
3.1.5. Incorporación de la perspectiva de género en entornos laborales masculinizados	24
3.1.6. Orientabús	26
3.1.7. Curso de mediación sociolaboral en el ámbito de las migraciones	27
3.1.8. Grupos de trabajo locales desde la participación ciudadana	30
3.1.9. Sistema integrado de inserción sociolaboral	31
3.1.10. Sistema de orientación por competencias	33
3.1.11. Cursos de mediación intercultural	35
3.1.12. Agente de enlace laboral	37
3.2. Fomento del autoempleo	39
3.2.1. Aula virtual- simulador empresarial	39
3.2.2. Madrinazgo	41
3.2.3. Talón de sostenibilidad	42
3.2.4. Ayudas de mantenimiento	43
3.2.5. Financiación para la consolidación	45
3.2.6. Talleres monográficos de creación de empresas	47
3.2.7. Programa de emprendimiento en zonas rurales	48
3.2.8. Fondo de solidaridad Córdoba Sur	49
3.3. Formación para el empleo	50
3.3.1. Proyecto piloto de envasadora de compost	50
3.3.2. Catadora - divulgadora de aceites de oliva	52

3.3.3. E-escuela del cambio	55
3.3.4. Talleres de inserción en la industria agroalimentaria	58
3.4. Otras medidas de apoyo al empleo	60
3.4.1. Apoyo a la conciliación	60
3.4.2. Responsabilidad social corporativa	70
3.4.3. Otras medidas	77
4. Adaptabilidad de empresas y trabajadores e igualdad de oportunidades	85
4.1. Servicio de adaptabilidad laboral	85
4.2. Estrategia para el fomento de la innovación en empresas de economía social ...	86
4.3. Agente de excelencia empresarial	88
4.4. Agente de dinamización tecnológica	90
4.5. <i>Job rotation</i>	91
4.6. Aulabús	94
4.7. Jornada tecnología y conciliación	95
5. Otras buenas prácticas	97
5.1. Políticas activas de empleo e igualdad de oportunidades	97
5.1.1. Procesos de intermediación	97
5.1.2. Fomento del autoempleo	99
5.1.3. Formación para el empleo	101
5.1.4. Otras medidas de apoyo al empleo	101
6. Conclusiones	103

P Presentación

La Iniciativa Comunitaria (IC) Equal es un instrumento estratégico de la Unión Europea para conseguir más y mejores empleos y eliminar los obstáculos que impiden a algunas personas el acceso al mercado de trabajo. Su objetivo es la lucha contra todas las formas de discriminación y desigualdad que se producen en el mercado de trabajo y, en particular, contra aquéllas que se basan en el sexo, la raza, el origen étnico, las creencias o la edad. Para alcanzar este objetivo, los proyectos Equal, con la ayuda financiera del Fondo Social Europeo (FSE), desarrollan contenidos innovadores, operando a través de mecanismos de cooperación entre entidades de distinta naturaleza y de distintos países, con el fin de transferir (trasladar) sus mejores prácticas a las políticas de empleo. De ahí que la Iniciativa Equal sea concebida como un banco de pruebas para experimentar nuevas fórmulas de lucha contra la exclusión del mercado de trabajo susceptibles de ser aprovechadas por las políticas generales de empleo.

El gran reto de esta Iniciativa Comunitaria reside, precisamente, en la detección y aprovechamiento de las mejores prácticas por parte de los agentes que intervienen en las políticas de empleo. Para facilitar esta tarea, la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, junto con los 41 proyectos Equal andaluces aprobados en la convocatoria 2005-07, puso en marcha en diciembre de 2006 dos redes de proyectos con objeto de identificar y validar las mejores prácticas. Dichas redes adoptaron la denominación de Grupos Temáticos Andaluces (GTA) y actúan, respectivamente, en los ámbitos de la inserción laboral y la creación de empresas-adaptabilidad, al tiempo que abordan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de forma transversal.

Fruto del trabajo realizado por los Grupos Temáticos Andaluces durante el primer semestre de 2007, el presente informe recoge las mejores prácticas mostradas por los representantes técnicos e institucionales de los proyectos, al tiempo que analiza las principales características de cada experiencia (en qué consiste, quiénes son las personas beneficiarias, contexto en que se plantea, metodología con que se articula y ámbito político en el que se enmarca).

Debe destacarse que los trabajos de los GTA para la identificación y transferencia de las buenas prácticas no concluyen, en absoluto, con este informe. De hecho, esta identificación preliminar de buenas prácticas marcó el inicio de otra serie de actividades dirigida a promover su divulgación e incorporación, si procede, a las políticas generales. Estas actividades abarcan, en primer lugar, un análisis en profundidad sobre la innovación de cada experiencia de éxito recogida en este informe. Para ello, se están analizando de forma detallada los elementos innovadores de cada práctica, conectando cada experiencia con

las políticas activas de empleo existentes en Andalucía, las cuales han sido previamente descritas en un estudio realizado en el marco de los GTA¹. Una vez detectadas las claves de éxito de cada buena práctica, se procederá a realizar una propuesta concreta de transferencia, esto es, de mejora de las políticas de empleo e igualdad. Por último se abordará un minucioso análisis jurídico en todos aquellos casos en que se considere pertinente el traslado de dichas experiencias a las políticas generales.

Mientras prosigue la culminación del mencionado proceso de transferencia en el ámbito de la toma de decisiones, se publica el presente informe con objeto de poner las mejores prácticas desarrolladas en el marco de la Iniciativa Comunitaria EQUAL en Andalucía a disposición del conjunto de entidades y profesionales que trabajan en los ámbitos del empleo y la igualdad de oportunidades.

Dirección General de Fomento del Empleo
Consejería de Empleo
Junta de Andalucía

¹ El informe se encuentra disponible en la sección de Jornadas y seminarios del Portal EQUAL del Servicio Andaluz de Empleo (www.juntadeandalucia.es/empleo/equal). El título del informe es "Políticas Activas de Empleo en Andalucía, 2007. Grupos Temáticos Andaluces para la transferencia en el marco de la IC Equal"; forma parte de la documentación entregada en la Jornada "Políticas andaluzas de empleo: acciones de transferencia en el marco de la IC Equal", celebrada en Antequera el 14 de junio de 2007.

1

Introducción

En el presente documento se exponen y analizan las mejores prácticas mostradas por los representantes técnicos e institucionales de los proyectos Equal andaluces en el marco de los Grupos Temáticos Andaluces. Se trata de un informe eminentemente técnico, en el que se describe de forma pormenorizada cada una de las experiencias con la finalidad de facilitar su aprovechamiento por parte de entidades y agentes que participan en la gestión y ejecución de políticas de empleo, de adaptabilidad y de igualdad de oportunidades, tanto en Andalucía como en otros territorios.

Para llevar a cabo tal análisis, se presenta la siguiente información sobre las prácticas. Primero de todo, se efectúa una breve descripción de las mismas, esto es, de forma sintética se indica en qué consiste cada experiencia analizada.

A continuación, se indaga sobre el contexto en el que se desarrollan las prácticas. Respecto a esta cuestión, resulta importante saber por qué se consideró necesario articular cada experiencia. La respuesta puede encontrarse en la necesidad de adaptar los dispositivos de apoyo existentes a las especiales necesidades de ciertos colectivos (mujeres, personas con discapacidad u otros) o a las singularidades del territorio en el que se llevan a cabo (especialmente de las zonas rurales o de barrios muy deprimidos). También puede suceder que se desarrollen experiencias en respuesta a problemáticas y retos a los que se enfrenta no ya un territorio particular de Andalucía, sino el conjunto nacional (e incluso europeo). Por ejemplo, el aumento de la población emprendedora es un reto reconocido a escala europea, tras haberse considerado en la Cumbre de Lisboa (2001) que, con el fin de convertirse en la economía más dinámica y competitiva del mundo, Europa debe aumentar su inclinación a emprender e innovar. En fin, los motivos que explican el diseño y la puesta en práctica de las experiencias analizadas son muy variados, de ahí que se realice un análisis individualizado de cada una para precisarlos.

Por último, se efectúa el análisis de la metodología de la buena práctica, esto es, se detalla cómo se lleva a cabo. En función de la naturaleza de la experiencia, se exponen cuestiones diferentes. Por ejemplo, en las prácticas de formación suele ser relevante determinar los contenidos de la formación o la metodología con la que se imparten (presencial, a distancia o mixta) y en las que se basan en la creación de una estructura o dispositivo para ofrecer servicios se suele indicar qué tipo de servicios se prestan y con qué características. En suma, se incluye la información pertinente en cada caso para facilitar la correcta comprensión de cómo se lleva a cabo la experiencia y qué pasos hay que dar para implementarla.

Esta información detallada se ofrece respecto al conjunto de prácticas que se muestran en la Tabla 1, donde se indica cómo se denominan las experiencias y qué proyecto Equal andaluz la ha desarrollado. En la tabla, las experiencias están clasificadas por líneas de actuación, esto es, en función de las políticas sobre las que inciden.

► **Tabla 1.** Buenas prácticas identificadas en el marco de la IC Equal en Andalucía.

Denominación de la experiencia	Nombre del proyecto Equal
Políticas activas de empleo e igualdad de oportunidades	
Procesos de intermediación	
Centros NEMCO	NEMCO
Oficinas de conciliación y fomento de igualdad de oportunidades	Flora
Centro de Apoyo de Orientación Laboral	Promoción del envejecimiento activo
Mentoras de los itinerarios de inserción	CERES
Incorporación de la perspectiva de género en entornos laborales masculinizados	SIOCA
Orientabús	CERES
Curso de mediación sociolaboral en el ámbito de las migraciones	Arena II
Grupos de trabajo locales desde la participación ciudadana	Equalitas Granada
Sistema integrado de inserción sociolaboral	Huelva-Equal
Sistema de orientación por competencias	ZIDAC
Cursos de mediación intercultural	Piensa global. Actúa local
Agente de enlace laboral	Enlaces
Fomento del autoempleo	
Aula virtual - simulador empresarial	Ide@
Madrinazgo	Ímpetus
Talón de sostenibilidad	MEI
Ayudas de mantenimiento	Ímpetus
Financiación para la consolidación	Equal Triciclo
Talleres monográficos de creación de empresas	Huelva-Equal
Programa de emprendimiento en zonas rurales	Himilce
Fondo de solidaridad Córdoba Sur	I-ESCOSUR
Formación para el empleo	
Proyecto piloto de envasadora de compost	MARE
Catadora - divulgadora de aceites de oliva	IGEO
E-escuela del cambio	e-Andaluzas en la sociedad red
Talleres de inserción en la industria agroalimentaria	Vía verde para la igualdad

► **Tabla 1.** Buenas prácticas identificadas en el marco de la IC Equal en Andalucía. (cont.)

Denominación de la experiencia	Nombre del proyecto Equal
Políticas activas de empleo e igualdad de oportunidades	
Otras medidas de apoyo al empleo	
Apoyo a la conciliación	
Plan de inserción para la conciliación por cuenta propia	NEMESIS
Guía de buenas prácticas de conciliación en el comercio	Comcilia
Investigación sobre los recursos para la conciliación	Concilia-Lo
Casas nana	Igual@Vid@
Mesa de concertación para la conciliación	Malabaristas del Tiempo
Responsabilidad social corporativa	
Oficina provincial para la promoción de la responsabilidad social corporativa	Equal-in-red
Red interempresarial por la responsabilidad social corporativa	Eres Sevilla
Club de empresas Terión	Terión
Sello RSC	ADAPTATE-C
Otras medidas	
Dispositivo de innovación y transferencia	Equal Tándem
Observatorio permanente ZNTS	Atenea
Igualómetro	Eurorromí
Talleres prelaborales	Acción por el empleo y el desarrollo socioeconómico
Políticas de adaptabilidad e igualdad de oportunidades	
Servicio de adaptabilidad laboral	Adapti+D
Estrategia para el fomento de la innovación en empresas de economía social	Fénix
Agente de excelencia empresarial	Espiral
Agente de dinamización tecnológica	Innov@rural
<i>Job rotation</i>	Tic@l
Aulabús	Espiral
Jornada tecnología y conciliación	Jaenconcilia

Además de las experiencias recogidas en la Tabla 1, en el informe se presentan otras prácticas que han sido señaladas por responsables de los proyectos Equal andaluces participantes en los Grupos Temáticos Andaluces. Sobre estas últimas se dispone de información menos detallada, en comparación con las experiencias de la Tabla 1. A pesar de los límites de información existentes, son experiencias valiosas que conviene considerar.

Respecto a la estructura del informe, tras la introducción se presenta la metodología utilizada en los Grupos Temáticos Andaluces para identificar las mejores prácticas, objeto de la presente publicación. A continuación se describe cada práctica o experiencia, clasificada en función del ámbito político sobre el que incide. El capítulo 3 recoge las experiencias que afectan a las políticas activas de empleo, mientras que el 4 analiza en detalle las relacionadas con la adaptabilidad de las empresas y los trabajadores. En el 5 figuran otras prácticas destacadas por los proyectos Equal andaluces en el marco de los trabajos de los Grupos Temáticos Andaluces. Por último, en el capítulo sexto se exponen las conclusiones del estudio.

2

Nota metodológica

2.1. Universo del estudio: los proyectos Equal andaluces.

41 Proyectos se desarrollan de manera íntegra en Andalucía en la segunda convocatoria de la Iniciativa Comunitaria Equal. La mayoría de ellos (26 proyectos) cuenta con la representación de la Junta de Andalucía ante la Autoridad Nacional de Gestión del FSE, mientras que el resto (15) se encuentra representado por otras entidades.

En las Tablas 2 y 3 se recogen los 41 proyectos Equal andaluces, clasificados por áreas temáticas. La mayoría de estos proyectos, un total de 26, tienen como entidad representante a la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía. En la Tabla 2 se muestran cuáles son tales proyectos y cuál entidad es la coordinadora. A su vez, en la Tabla 3 se recogen los 15 proyectos que son representados por otras entidades, señalándose cuáles son éstas (en el caso de estos proyectos, las entidades representantes son a la vez coordinadoras).

Además de los 41 proyectos mencionados, hay otros seis cuyo ámbito de acción es plurirregional, esto es, que despliegan sus acciones en Andalucía y otras comunidades autónomas. En la Tabla 4 se indica nombre, área temática y entidad que representa a cada uno de los proyectos plurirregionales.

Las mejores prácticas desarrolladas por los 47 proyectos Equal andaluces de la convocatoria 2005-2007 fueron presentadas en el seno de las sesiones de trabajo de los Grupos Temáticos Andaluces, celebradas en Antequera el 14 de junio de 2007. El presente informe compendia, con fines divulgativos, los principales elementos innovadores de cada experiencia, tal y como fueron analizados y descritos en las mencionadas reuniones por los representantes de los proyectos Equal.

► **Tabla 2.** Proyectos Equal que actúan exclusivamente en Andalucía en la convocatoria 2005-2007 y están representados por la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía.

Área temática	Entidad coordinadora
Inserción y reinserción	
Acción por el empleo y el desarrollo socioeconómico	Ayuntamiento de Motril
Atenea	Servicio de Barriadas. Dirección General de Servicios Sociales e Inclusión. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. Junta de Andalucía
CERES	Instituto de Promoción y Desarrollo de la Ciudad (IPDC)
Equal-in-red	Diputación Provincial de Málaga
Equalitas Granada	Diputación Provincial de Granada
Eres Sevilla	Delegación de Empleo, Ayuntamiento de Sevilla
NEMCO	Consortio Provincial de Desarrollo Económico. Diputación de Córdoba
Promoción del envejecimiento activo	Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA)

► **Tabla 2.** Proyectos Equal que actúan exclusivamente en Andalucía en la convocatoria 2005-2007 y están representados por la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía. (cont.)

Área temática	Entidad coordinadora
Combatir el racismo y la xenofobia	
Arena II	Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias. Consejería de Gobernación. Junta de Andalucía
Creación de empresas	
Equal Tándem	Fundación Andaluza para la Integración Social del Enfermo Mental (FAISEM)
Equal Triciclo	Instituto Municipal de Formación y Empleo (IMFE). Ayuntamiento de Granada
Ide@	Asociación de Desarrollo Rural Cuenca Minera (ADR Cuenca Minera)
Ímpetus	Mancomunidad de Municipios de la Sierra de Cádiz
MEI	Consortio Escuela de la Joyería de Córdoba
Adaptabilidad	
Adapti+D	Cámara Oficial de Comercio e Industria de Jaén
Fénix	Fundación Red Andalucía Emprende
Conciliación de la vida familiar y profesional	
Comcilia	Consejo Andaluz de Cámaras Oficiales de Comercio, Industria y Navegación
Concilia-Lo	Federación Andaluza de Municipios y Provincias (FAMP)
Eurorromí	Dirección General de Servicios Sociales e Inclusión. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. Junta de Andalucía
Flora	Consortio Red Local de Promoción Económica, Formación y Empleo de Andalucía
Promising Practices for Women	Asociación para el Progreso de la Mujer en el Mundo Rural (APROMUR)
Reducir los desequilibrios de género	
e-Andaluzas en la sociedad red	Fundación Directa para el Desarrollo Integral
IGEO	Asociación de Mujeres Olivar y Género
MARE	Mancomunidad de Servicios La Vega
NÉMESIS	Mancomunidad de Municipios Los Pedroches
SIOCA	Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. Junta de Andalucía

Fuente: elaboración propia a partir del Mapa Directorio de Proyectos Equal.

► **Tabla 3.** Proyectos Equal que actúan exclusivamente en Andalucía en la convocatoria 2005-2007 y están representados por otras entidades.

Área temática	Entidad representante/coordinadora
Inserción y reinserción	
Enlaces	Mancomunidad de Municipios del Bajo Guadalquivir
Huelva-Equal	Ayuntamiento de Huelva
I-ESCOSUR	Ayuntamiento de Cabra
Terion	Diputación Provincial de Sevilla
Zidac	Instituto de Fomento, Empleo y Formación de la Ciudad de Cádiz
Combatir el racismo y la xenofobia	
Piensa global. Actúa local	Ayuntamiento de Málaga
Creación de empresas	
Himilce	Diputación Provincial de Jaén
Adaptabilidad	
ADAPTATE-C	Instituto Municipal de Desarrollo Económico y Empleo de Córdoba
Espiral	Diputación Provincial de Huelva
Innov@rural	Asociación Comarcal Gran Vega de Sevilla
Tic@l	Diputación Provincial de Almería
Conciliación de la vida familiar y profesional	
Igual@Vid@	Asociación Grupo de acción Local Campiña Sur de Córdoba
Jaenconcilia	Instituto Municipal de Empleo y Formación Empresarial del Ayto. de Jaén
Malabaristas del tiempo	Instituto Municipal de Fomento del Empleo del Ayto. de Granada
Reducir los desequilibrios de género	
Vía verde para la igualdad	Consortio Vía Verde

Fuente: elaboración propia a partir del Mapa Directorio de Proyectos Equal.

► **Tabla 4.** Proyectos Equal andaluces de carácter plurirregional de la segunda convocatoria, 2005-2007, según área temática y entidad que los representa.

Área temática	Entidad representante/coordinadora
Inserción y reinserción	
Iuvenalis	Fundación Diagrama Intervención Psicosocial
Lungo Drom	Asociación Promoción Sociocultural
Combatir el racismo y la xenofobia	
AFISAI	Asociación de Trabajadores e Inmigrantes Marroquíes en España (ATIME)
Bembea	Consorcio Entidades Acción Integral con Migrantes
Adaptabilidad	
SAGITAL	Fundación General de la Universidad Politécnica de Madrid
Conciliación de la vida familiar y profesional	
Igualdader	Universitat Jaume I

Fuente: elaboración propia a partir del Mapa Directorio de Proyectos Equal.

2.2. Identificación de buenas prácticas

A efectos de este informe se consideran “buenas prácticas” aquellas medidas de empleo (ya sea dirigidas a la creación o el mantenimiento del empleo, tanto por cuenta propia como ajena) e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que tienen carácter innovador y constituyen una oportunidad de mejora de las políticas activas de empleo. La innovación puede responder a los siguientes conceptos:

- Innovación en el proceso (medidas, contenidos, métodos, enfoques, instrumentos).
- Innovación en el objeto (nuevas áreas de interés, nuevos colectivos destinatarios).
- Innovación en el contexto (adaptación o mejora de las condiciones del marco institucional o político en que se ejecutan las acciones, creación de redes, etc).

Respecto a la identificación de las buenas prácticas, la información clave ha sido aportada por cada proyecto Equal participante en los GTA. Para iniciar el proceso de detección, la mayoría de los proyectos remitieron una ficha con información sobre sus prácticas más innovadoras, aportando datos sobre el contexto en el que surgieron, las personas que se beneficiaron de las mismas, la metodología desarrollada, los elementos innovadores, y las claves de cara a su transferencia a las políticas generales. Ésta fue la base para iniciar el trabajo, que se completó con entrevistas telefónicas para profundizar en el análisis de cada fórmula propuesta.

Finalmente, se celebró el encuentro de los GTA sobre “Políticas andaluzas de empleo: acciones de transferencia en el marco de la IC Equal”, que tuvo lugar en Antequera el 13 de junio de 2007. Éste sirvió para realizar un intercambio de información sobre las mejores prácticas desarrolladas por los proyectos Equal y permitió a sus representantes contribuir a la divulgación y análisis crítico de las innovaciones introducidas por las experiencias de éxito presentadas.

Como resultado de esta información aportada por los proyectos y del trabajo en grupo efectuado, se llega a la identificación de las experiencias recogidas en el presente informe. Éstas tienen la consideración de “prácticas preliminares”, en el sentido de que, en el momento de lanzar esta publicación, están siendo objeto de ulterior análisis (de su carácter innovador y vías de transferencia), a fin de determinar si efectivamente constituyen una oportunidad de mejora de las políticas activas de empleo.

2.3. Acciones y políticas

Las mejores prácticas detectadas se clasifican en función del ámbito político sobre el que inciden. Se distinguen dos grandes bloques: (1) políticas activas de empleo e igualdad de oportunidades y (2) políticas de adaptabilidad de empresas y trabajadores/as e igualdad de oportunidades.

Las políticas activas de empleo suponen una intervención directa de los gobiernos en el mercado de trabajo para mejorar su funcionamiento y prevenir o atajar el desempleo. Consisten en medidas de inserción, formación y promoción del empleo. Estas políticas inciden sobre la oferta y la demanda de trabajo, aumentan la empleabilidad y fomentan la creación de nuevas oportunidades laborales.

Las políticas activas de empleo, a efectos del presente trabajo, se han clasificado en los siguientes bloques o líneas de actuación: intermediación, fomento del autoempleo, formación para el empleo y otras medidas. Estas últimas incorporan acciones con clara incidencia sobre el empleo, como las que apoyan la conciliación de la vida familiar y profesional y las que impulsan la responsabilidad social corporativa (RSC). También se incluyen otras medidas, como estudios y análisis para mejorar las políticas de empleo y facilitar su aplicación.

En el apartado de intermediación figuran las experiencias dirigidas a facilitar la interacción entre oferentes y demandantes de trabajo, así como las acciones generales de orientación realizadas por entidades intermediadoras u otras similares. A su vez, en el apartado de fomento del autoempleo se integran las experiencias que impulsan el empleo por cuenta propia, mediante la prestación de apoyo financiero, asesoramiento, etc. En el área de la formación para el empleo cabe mencionar las prácticas destinadas a facilitar la capacitación adecuada que permita a las personas trabajadoras conseguir empleos que satisfagan sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y desarrollo a lo largo de la vida.

El capítulo sobre “otras medidas de apoyo al empleo” integra tres líneas de actuación:

- Apoyo a la conciliación: Incluye las prácticas que impulsan medidas en favor de la conciliación de la vida familiar y profesional, mediante servicios de cuidado de personas dependientes, adecuación de las condiciones laborales, etc.
- Responsabilidad social corporativa: Recoge las prácticas que fomentan la RSC, esto es, la integración voluntaria (excediendo los mínimos legales) de criterios sociales y ambientales en la actuación de empresas o entidades públicas, mediante acciones en favor de los trabajadores (promoción de la igualdad de oportunidades, apoyo a la conciliación, seguridad, etc.) o de la comunidad en general (apoyo a la inclusión laboral de personas en riesgo de exclusión, patrocinio de actividades culturales, etc.).
- Otras medidas: Es una categoría “residual”, que incorpora prácticas que fomentan el empleo, por ejemplo, el desarrollo de estudios y herramientas de análisis para mejorar las políticas de empleo.

3 Buenas prácticas en los ámbitos del empleo y la igualdad de oportunidades

3.1. Procesos de intermediación

3.1.1. Centros NEMCO

Proyecto: NEMCO

Descripción

Los **“Centros NEMCO”**, también denominados “servicios sociolaborales integrales de mujeres”, son lugares en los que se llevan a cabo itinerarios de inserción para mujeres desempleadas y se emprenden todas las acciones necesarias para promover su acceso al mercado de trabajo. Se desarrollan acciones de orientación, motivación, formación para el empleo e inserción, adecuadas a las necesidades de cada beneficiaria.

Personas beneficiarias

Las personas que se benefician de este servicio son mujeres con dificultades de empleabilidad, generalmente con escasa cualificación, y que se hallan en una de las siguientes situaciones: buscan su primer empleo, son desempleadas de larga duración, mayores de 45 años, pretenden reincorporarse al mercado de trabajo después de un periodo de ausencia, se hallan en situación de precariedad laboral, son inmigrantes, pertenecen a minorías étnicas (gitanas), son discapacitadas o cabeza de familias monoparentales.

Contexto

Se observa en la provincia de Córdoba la persistencia, en numerosas contrataciones, de un nivel significativo de discriminación por razón de género, así como en las condiciones de contratación, cuando ésta se produce. También se aprecia la necesidad de mejorar la coordinación entre los diversos agentes sociales y de empleo de la provincia, de cara a favorecer la inserción sociolaboral de la mujer.

Ante la baja tasa de empleo femenino y las dificultades que encuentran las mujeres en el acceso al trabajo, se hacía necesario reforzar los itinerarios de inserción dirigidos a la población femenina, mediante acciones que faciliten su entrada en el mercado laboral y fomenten la calidad en el empleo. Con este objetivo se crearon los Centros-NEMCO.

Metodología

El servicio sociolaboral integral para las mujeres se ofrece en nueve centros, siete de los cuales se ubican en las sedes de las mancomunidades de municipios de la provincia de Córdoba y dos en la capital. En los Centros-NEMCO, tras la captación de las beneficiarias, se desarrollan itinerarios integrales y personalizados de inserción sociolaboral, que se articulan en tres fases (denominadas laboratorios): laboratorio de orientación, laboratorio de desarrollo profesional y laboratorio de intermediación laboral.

En lo que se refiere a la captación, se considera necesario realizar una intensa labor de difusión y contacto con agentes clave, a fin de llegar hasta las mujeres que presentan mayores dificultades de empleabilidad.

Para llevar esta idea a la práctica, en primer lugar, NEMCO se ha puesto en contacto con los departamentos que se ocupan de la mujer y el empleo en cada uno de los ayuntamientos de las localidades donde opera. También se ha acercado a una serie de agentes locales clave (presidentas de asociaciones de mujeres, personal técnico de igualdad, de servicios sociales, de Andalucía Orienta, etc.), a quienes se les ha pedido su colaboración para derivar a posibles beneficiarias. Por otra parte, se han celebrado charlas informativas dirigidas a potenciales beneficiarias y se ha realizado una campaña de difusión (se han insertado anuncios en los medios locales de comunicación y se han distribuido carteles con información sobre el lugar y fecha de realización de las charlas).

Durante el desarrollo del proyecto, los agentes locales han seguido remitiendo a posibles beneficiarias desde sus asociaciones y han derivado a mujeres atendidas por sus servicios, mecanismo que ha servido para asegurar un ritmo constante de entrada de usuarias en los Centros-NEMCO.

En cuanto al desarrollo de los itinerarios, conviene distinguir el contenido de cada una de las tres fases o laboratorios en torno a los cuales se organizan.

a) Laboratorio de orientación.

El inicio de los itinerarios lo marca una entrevista en profundidad, realizada por el personal técnico de los Centros-NEMCO a cada una de las beneficiarias que han pasado a formar parte del proyecto. A los resultados obtenidos se les aplica una tabla de baremación, con el fin de determinar qué usuarias seguirán los itinerarios de inserción. Las participantes deben firmar un compromiso de empleabilidad, documento que recoge sus derechos y deberes en relación con el desarrollo del itinerario, a fin de motivarlas y hacerlas responsables de su proceso de inserción.

En esta fase se asigna a cada beneficiaria un orientador u orientadora, que actúa como su tutor o tutora durante el itinerario. La orientación cubre una amplia gama de temáticas, como orientación profesional, desarrollo personal, mejora de aptitudes básicas para el empleo, elección de una especialidad formativa ocupacional, técnicas de búsqueda activa de empleo, etc.

También se lleva a cabo formación motivacional, mediante sesiones colectivas que se plantean como espacios para reflexionar sobre las posibilidades de inserción, teniendo en cuenta las características del mercado de trabajo y las capacidades de las usuarias.

b) Laboratorio de desarrollo profesional.

Tras la orientación inicial, las usuarias desarrollan itinerarios personalizados de formación y empleo, dirigidos por el tutor o tutora previamente designado. A fin de facilitar su participación y favorecer la conciliación de la vida familiar y profesional, las mujeres se benefician de apoyo económico

durante esta fase del itinerario (remuneración de prácticas laborales, ayudas para el cuidado de menores de tres años, etc.).

Las usuarias pueden recibir formación básica y ocupacional, en función de las necesidades de cada una. La primera comprende educación compensatoria (para mujeres que no tienen el certificado de escolaridad), cursos de lengua española (para inmigrantes) o formación en informática básica (para mujeres sin conocimientos sobre la materia). En el ámbito ocupacional, se imparten cursos sobre nuevos yacimientos de empleo detectados por el proyecto en cada zona de actuación. Además, todas las usuarias reciben formación transversal sobre tecnologías de la información y la comunicación (TIC), medio ambiente e igualdad de oportunidades.

En el periodo de formación-empleo, las beneficiarias realizan prácticas profesionales remuneradas, a fin de elevar sus posibilidades de inserción laboral mediante la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos durante la etapa formativa.

c) Laboratorio de intermediación laboral.

En esta última fase, se acompaña a la beneficiaria en su proceso de inserción profesional. Para potenciar la colocación por cuenta ajena, se realizan tareas de intermediación y acompañamiento a la integración laboral definitiva, con el seguimiento de un tutor que apoya a las mujeres en su adaptación a un puesto de trabajo. Respecto al fomento de la inserción por cuenta propia, se ofrece asesoramiento y acompañamiento en la creación de negocios por parte de las beneficiarias, mediante la figura de un tutor que trabaja en toda la red de centros (asesora y realiza un seguimiento de las emprendedoras en sesiones presenciales y de forma telemática).

3.1.2. Oficinas de conciliación y fomento de igualdad de oportunidades

Proyecto: Flora

Descripción

Desde las **“Oficinas de conciliación y fomento de igualdad de oportunidades”** se prestan servicios de formación y orientación laboral a personas desempleadas, generalmente con baja cualificación, que tienen dificultades para conciliar su vida familiar con la realización de acciones destinadas a lograr su acceso al mercado de trabajo. La clave de esta actuación reside en la incorporación de medidas dirigidas a facilitar la conciliación y evitar que las cargas familiares obstaculicen el proceso de inserción laboral.

Personas beneficiarias

Las principales beneficiarias de los servicios de las oficinas de conciliación y fomento de la igualdad de oportunidades son mujeres, residentes en el ámbito rural, con dificultades para conciliar su

vida familiar y profesional. De hecho, en torno al 80% de las personas que han accedido a estos servicios han sido mujeres y el resto hombres desempleados con dificultades para conciliar esas dos facetas de la vida.

Contexto

En las zonas rurales de Cádiz, Córdoba, Granada, Jaén y Sevilla, el tejido económico se caracteriza, en general, por el predominio de actividades primarias y por un menor volumen de actividad industrial y de servicios de valor añadido. El empleo femenino es inferior al masculino y, generalmente, de peor calidad. Persiste una alta tasa de desempleo entre las mujeres y otros colectivos especialmente vulnerables, como las personas con discapacidad.

A pesar del problema del paro que afecta a los colectivos mencionados, el uso que éstos hacen de los servicios para el empleo es, a menudo, escaso. En gran medida, ello es imputable a la lejanía de tales servicios respecto al lugar de residencia de los usuarios potenciales. Debido a las cargas familiares o a la falta de medios, tiempo o dinero para el transporte, las mujeres residentes en zonas rurales tienen dificultades para acceder a los servicios de inserción en el mercado de trabajo.

Con el objeto de impulsar el empleo de este colectivo y eliminar los obstáculos que suponen la distancia física de los servicios para el empleo y las dificultades de conciliación, se ha creado la red de oficinas de conciliación y fomento de igualdad de oportunidades.

Metodología

Se han puesto en marcha 15 oficinas (una en cada municipio de intervención), gestionadas por sendos técnicos seleccionados mediante convocatoria pública. A estas personas se les exigía acreditar experiencia en formación y empleo, y en igualdad de oportunidades. No obstante, cada uno de los técnicos ha recibido formación en esta materia y, además, se han organizado seminarios formativos sobre temas relacionados con la gestión.

Las acciones que se llevan a cabo para la inserción laboral de las personas beneficiarias son, esencialmente, medidas de formación, asesoramiento para la creación de empresas, impulso de la responsabilidad social corporativa (RSC) y apoyo a la conciliación de la vida familiar y profesional. Respecto a esta última, las medidas utilizadas incluyen:

- Horarios de formación acordes a las necesidades de las personas beneficiarias.
- Becas para el cuidado de personas dependientes.
- Talleres de corresponsabilidad, destinados a sensibilizar a las parejas de las beneficiarias sobre la necesidad de repartir de forma equitativa el trabajo en el hogar.

Las funciones que desempeñan los técnicos de la oficina son las siguientes:

- a) Trabajan en coordinación con todos los socios del proyecto para difundir las actividades, identificar y localizar a las personas beneficiarias.
- b) Llevan a cabo el proceso de orientación, asesoramiento, formación e inserción laboral de esas personas, mediante tutorías individuales y el diseño de itinerarios de inserción. Este trabajo se complementa con el apoyo de los diferentes servicios de empleo de cada territorio y, en los casos oportunos, se deriva a las beneficiarias y beneficiarios hacia otros servicios como Andalucía Orienta o a las Oficinas del Servicio Andaluz de Empleo.
- c) Llevan a cabo la captación de empresas colaboradoras para que las personas beneficiarias realicen prácticas.

En suma, desde las oficinas se da una atención cercana a la población, se gestiona la ejecución de las actuaciones y se promueven acciones que ayudan a hacer efectiva la conciliación de la vida familiar y laboral.

3.1.3. Centro de Apoyo de Orientación Laboral

Proyecto: Promoción del envejecimiento activo

Descripción

El **“Centro de apoyo de orientación laboral”** (CAOL) es una oficina desde la que se prestan servicios para apoyar la inserción laboral y la consolidación en el empleo de las personas trabajadoras de mayor edad. Aunque el centro se encuentra ubicado en la ciudad de Granada, su territorio de actuación se extiende más allá de este municipio, gracias a la existencia de un centro virtual al que se puede acceder a través de Internet.

Personas beneficiarias

Las personas beneficiarias son mujeres mayores de 45 años y hombres por encima de los 55 que desean incorporarse al mercado de trabajo o mantenerse en él. Se presta especial atención a las personas desempleadas de larga duración.

Contexto

Esta acción surgió con motivo de la escasez de servicios de orientación e inserción laboral especializados en los trabajadores de mayor edad, con los inconvenientes que ello conlleva, ya que dicho colectivo presenta diferencias significativas respecto al usuario medio de los servicios de empleo. Por ejemplo, las personas de mayor edad poseen un menor dominio de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y suelen sentirse incómodas cuando se encuentran con desempleados y desempleadas más jóvenes en los servicios de orientación, lo que puede incidir negativamente en su inclinación a acudir a tales centros. Por todo ello, se hacía necesario crear un servicio de apoyo específico dirigido a personas de cierta edad.

Metodología

El centro de apoyo de orientación laboral ofrece a las personas beneficiarias servicios en materia de formación y ayudas, y las guía en el proceso de mejora de sus posibilidades de inserción profesional. De esta manera, cada persona que pasa por el servicio de orientación tiene la posibilidad, si así lo desea, de participar en cursos de formación que, aunque no son impartidos por el CAOL, se desarrollan en el marco del proyecto. Se pueden destacar los siguientes:

- Curso de formación en TIC: Tiene una duración de 40 horas (diez de ellas semipresenciales) y su objetivo es familiarizar a las personas beneficiarias con herramientas electrónicas útiles para la búsqueda de empleo (Internet, correo electrónico, uso básico de procesadores de texto, etc.).
- Talleres “en-activo”: Con una duración de diez horas, ofrecen a sus participantes formación sobre métodos de búsqueda de empleo, preparación de documentación (por ejemplo, cartas de presentación) y entrevistas de trabajo.
- Taller de nuevos yacimientos de empleo (NYE): Está destinado a mujeres mayores y tiene como principal objetivo lograr su inserción por cuenta propia o ajena, aprovechando las oportunidades que brindan las actividades catalogadas como NYE.

3.1.4. Mentoras de los itinerarios de inserción

Proyecto: CERES

Descripción

La figura de la **“mentora de los itinerarios de inserción”** se basa en la metodología del mentoring y consiste en la implicación voluntaria y gratuita de determinadas mujeres en el seguimiento de los itinerarios integrados de inserción laboral llevados a cabo por personas desempleadas con dificultades de inserción.

Las mentoras son mujeres procedentes de colectivos en riesgo de exclusión sociolaboral (por ejemplo, inmigrantes, mujeres de etnia gitana o del medio rural, mujeres con discapacidad, etc.), que han superado su situación de exclusión y se encuentran integradas en el mercado de trabajo.

Personas beneficiarias

Las personas beneficiarias de la acción de las mentoras son mayoritariamente mujeres desempleadas que llevan a cabo un itinerario de inserción y sufren un elevado riesgo de exclusión social. Algunos de los colectivos diana que participan en esta experiencia son víctimas de violencia de género, miembros de familias monoparentales, inmigrantes, ex toxicómanos y ex reclusos.

Contexto

La práctica analizada se ha desarrollado en Jerez de la Frontera (Cádiz). Este municipio se caracteriza por una elevada tasa de desempleo, especialmente entre las mujeres, muchas de las cuales sufren paro de larga duración, esto es, un desempleo cuya erradicación es más complicada dado que, a medida que aumenta el tiempo que una persona pasa sin trabajar, ésta pierde confianza en sus posibilidades de inserción y, además, ve mermadas sus competencias y habilidades necesarias para el empleo.

Las dificultades de empleabilidad se agravan cuando se sufre una doble discriminación, por razón de género y por pertenecer a grupos en riesgo de exclusión, como sucede a las mujeres víctimas de violencia doméstica, procedentes del medio rural, inmigrantes, ex toxicómanas o con alguna discapacidad.

En estos casos, la falta de autoestima y de confianza en sus posibilidades de salir adelante obstaculiza su inserción laboral. Por ello, se plantea la necesidad de idear nuevos mecanismos que les ayuden a ganar confianza y a creer en su capacidad de mejorar su situación. Para ello, CERES ha introducido la figura de las mentoras. Estas mujeres, al haberse encontrado en una situación similar a la de las beneficiarias del proyecto, y tras haber logrado acceder a un empleo, se convierten en un ejemplo de que la inserción es factible.

Metodología

En la puesta en marcha de esta experiencia conviene distinguir dos aspectos: cómo se seleccionan las mentoras y cómo apoyan éstas a las beneficiarias de los itinerarios de inserción.

En relación a la primera cuestión, se consideró que las mentoras debían cumplir dos requisitos: pertenecer a un colectivo con dificultades de empleabilidad y haber culminado con éxito un itinerario de inserción laboral. Tras localizar y entrevistar a las candidatas, se eligieron siete mentoras, que representaban a cada uno de los colectivos diana del proyecto (una mujer inmigrante, una con discapacidad, una de etnia gitana, una víctima de violencia de género, etc.).

A continuación, las mentoras seleccionadas participaron en una sesión formativa en la que se les informó sobre las dinámicas de grupo que se utilizarían con las mujeres beneficiarias de los itinerarios y sobre los recursos de apoyo al empleo existentes (disponibles en la zona o a través de Internet).

En lo que se refiere al trabajo de las mentoras con las mujeres beneficiarias, se entabló un contacto inicial entre ellas en una sesión de trabajo denominada "panel de experiencias", que contó con la participación de un reducido número de beneficiarias, a fin de permitir una comunicación fluida entre éstas y la mentora. En el panel, tras una presentación inicial, tuvo lugar un intercambio de experiencias, en el que cada participante planteó sus deseos u objetivos a corto plazo en

relación con el empleo. Esta sesión inicial marcó el comienzo de una relación de confianza entre la mentora y las personas beneficiarias, que podrían acudir a ella en el momento en que lo considerasen necesario.

3.1.5. Incorporación de la perspectiva de género en entornos laborales masculinizados

Proyecto: SIOCA

Descripción

La **“incorporación de la perspectiva de género en entornos laborales masculinizados”** es una metodología que promueve la inserción laboral de mujeres en sectores caracterizados por la segregación sectorial, esto es, por el predominio de varones ocupados en dichos ámbitos. En particular, se ha empleado para luchar contra la segregación en el sector de la construcción e industrias afines. Se articula en torno a tres ejes de acción: sensibilización y ruptura de estereotipos; intermediación e inserción; sostenibilidad y prevención de riesgos laborales.

Beneficiarias

Las beneficiarias directas son mujeres desempleadas residentes en Andalucía y dispuestas a incorporarse en sectores de actividad masculinizados, como el de la construcción. No se realiza una selección de las participantes en función de su nivel educativo, ya que las acciones del proyecto se orientan a mujeres con diferentes niveles formativos residentes en las ocho provincias andaluzas.

Contexto

La economía andaluza se encuentra en un ciclo inmobiliario expansivo que, si bien da muestras de una cierta ralentización, sigue siendo clave para el crecimiento del empleo. Ahora bien, la contribución del sector de la construcción al empleo resulta asimétrica entre géneros, pues, dada su masculinización, el aumento del número de puestos de trabajo en dicho ámbito beneficia esencialmente a los varones.

Coincidiendo con el auge de la construcción, se ha ido produciendo una creciente demanda de trabajadores cualificados para puestos muy especializados, parte de los cuales no han sido cubiertos (o son desempeñados por hombres sin la cualificación suficiente), debido a una aparente falta de trabajadores preparados. Se dice “aparente” porque, en realidad, hay numerosas mujeres que han logrado formarse para desempeñarlos, aunque aún no han conseguido acceder a ellos.

Todo esto apunta a la persistencia de barreras a la inserción laboral de las mujeres en sectores masculinizados como la construcción y sus industrias afines. Por ello, el proyecto Equal SIOCA centra sus actuaciones en desarrollar y probar metodologías para combatir la segregación sectorial.

Metodología

En el eje de acción destinado a la sensibilización y ruptura de estereotipos, se han realizado varias investigaciones sobre el entorno laboral de la construcción, con el objetivo de determinar los estereotipos y barreras que impiden a las mujeres incorporarse plenamente en el sector. Además, se han llevado a cabo varias campañas de sensibilización que inciden sobre el empresariado y sobre las personas en formación (escuelas taller, talleres de empleo y casas de oficios), a fin de hacerlos aceptar la presencia de mujeres en la construcción, sin diferencias con los varones.

En el terreno de la intermediación e inserción laboral, cabe destacar dos líneas de actuación. Por una parte, se ha ofrecido formación al personal de los servicios de empleo, con objeto de que estas personas, en el desempeño de sus funciones laborales, contribuyan a eliminar la segregación sectorial. Por ejemplo, se han realizado acciones formativas sobre género y diversificación profesional destinadas al personal de programas de formación para el empleo y de intermediación del SAE. El objetivo que se persigue es construir un conjunto razonado de argumentos que los técnicos puedan utilizar en su relación diaria con el empresariado, a fin de sensibilizarlo sobre la aptitud de las mujeres para trabajar en todos los sectores.

Por otra parte, las beneficiarias directas han participado en itinerarios de inserción destinados a promover su empleabilidad en el ámbito de la construcción o industrias afines. Los itinerarios pueden centrarse en distintos aspectos, a saber:

- La oferta de formación “a la carta” en alguna ocupación del sector.
- El fomento del acceso a especialidades (previamente detectadas) con alta demanda de mano de obra mediante cursos de formación.
- La realización de prácticas laborales en ayuntamientos y empresas públicas.
- La constitución de pequeñas empresas de mujeres que puedan ser contratadas como cuadrillas en la construcción.

A todas las mujeres que toman parte en los procesos de inserción se les ofrece participar en los “talleres de empoderamiento”, con los que se pretende hacerlas superar sus propios prejuicios y sus reticencias a insertarse en entornos laborales masculinizados. La formación tiene una duración de dos días, a lo largo de los cuales expertas en igualdad de oportunidades dialogan con las mujeres sobre los prejuicios de género en el empleo, a fin de fortalecer su autoestima y confianza para superar las dificultades que puedan encontrar en los puestos de trabajo. Además, en los itinerarios se les proporciona orientación y asesoría continua por parte de una experta en igualdad de oportunidades.

Las acciones desarrolladas en el eje de la sostenibilidad y la prevención de riesgos laborales tienen como objetivo mejorar la seguridad de las personas trabajadoras del sector de la construcción, incorporando valores asociados a las mujeres (por ejemplo, su mayor cultura preventiva) y cuestionando otros vinculados con la masculinidad (como el reto o la fuerza física) que pueden ser los causantes de importantes riesgos laborales en el sector.

También se ha revisado la prevención de riesgos laborales (PRL) desde la perspectiva de género. Para ello, se ha impartido formación en género e igualdad de oportunidades a delegados sindicales de seguridad laboral y formación sobre la incorporación de la perspectiva de género en prevención, seguridad y salud laboral, a técnicos de PRL.

3.1.6. Orientabús

Proyecto: CERES

Descripción

El **“orientabús”** es un autobús dotado de material informático y un espacio de trabajo grupal para la realización de acciones de información, formación y orientación para la inserción laboral. Se traslada hacia las zonas más alejadas del núcleo urbano, con el objetivo de acercar los servicios para el empleo a la población en riesgo de exclusión sociolaboral.

Personas beneficiarias

Las personas beneficiarias de los servicios ofrecidos en el ‘orientabús’ son, en general, habitantes de zonas periféricas y rurales del municipio de Jerez de la Frontera (Cádiz) con dificultades de acceso a servicios de orientación e inserción, principalmente mujeres y personas con discapacidad.

Contexto

Jerez de la Frontera es el municipio de mayor superficie de Andalucía (con 118.810 hectáreas) y el segundo de España (tras Lorca, en Murcia). Además del centro urbano, existen pedanías, barriadas rurales y barrios alejados del núcleo principal. Esta dispersión de la población complica el acceso de las personas que residen fuera del núcleo central del municipio a los servicios públicos de apoyo al empleo (que se encuentran fundamentalmente en el centro urbano), máxime cuando no hay comunicaciones fluidas entre centro y periferia mediante transporte público.

Algunos grupos de desempleados residentes fuera del núcleo municipal encuentran especiales dificultades de acceso a los servicios de empleo. Es el caso de las mujeres desempleadas, que normalmente no disponen de vehículos para desplazarse (además, si tienen cargas familiares, su tiempo es más escaso), o las personas con discapacidad, que en muchos casos están aisladas por razones de movilidad y carecen de un acceso conveniente a los recursos que podrían mejorar su empleabilidad.

Para luchar contra el desempleo de mujeres y personas discapacitadas, y facilitar su acceso a los servicios de apoyo a la inserción laboral, se puso en marcha el ‘orientabús’.

Metodología

El “orientabús” es un autobús articulado de 18 metros de longitud, preparado para impartir cursos de formación, emitir proyecciones multimedia, celebrar talleres y sesiones colectivas y ofrecer información y atención individualizada o por grupos.

Está adaptado para personas con discapacidad (por ejemplo, se halla dotado de una plataforma elevadora). En la parte delantera, cuenta con una sala multimedia de 30 m² y 15 puestos de trabajo con ordenadores conectados en red, que disponen de software específico para la formación. Además, existe una red local con router y conexión a Internet (vía telefónica y, ocasionalmente, vía satélite). La sala multimedia también cuenta con armarios, estanterías y suelo antideslizante adaptado. En la parte trasera, como área independiente, hay un aula docente y de proyección, con 12 puestos de trabajo fijos, además de estanterías y vitrinas para exponer material formativo, un equipo de proyección (pantalla y DVD) y un buzón de sugerencias.

La captación de personas beneficiarias se realizó en colaboración con las asociaciones locales de la comarca de Jerez que trabajan con mujeres y personas con discapacidad, en especial con la Federación rural de mujeres, que aglutina a casi todas las agrupaciones de mujeres. Se tuvo en cuenta la opinión de las asociaciones para planificar el contenido de la formación, a fin de que los cursos programados se ajustaran lo más posible a las necesidades e intereses de los distintos colectivos y se tuvieran en cuenta las adaptaciones que era necesario realizar, según las características de las personas beneficiarias (por ejemplo, adaptaciones de hardware, software, apoyo técnico o modificación de material didáctico).

Los cursos que se imparten en el interior del “orientabús” (generalmente, a grupos de entre 12 y 15 alumnos) versan sobre nuevas tecnologías y manejo de programas básicos de gestión informática, siempre aplicados a la búsqueda de empleo. Destacan los siguientes: “Viaja por Internet para buscar empleo”, “Informática y la búsqueda de empleo: elabora tus propias herramientas”, “Lleva tus cuentas: iníciate en Excel”, “Cómo, cuándo y dónde buscar empleo”, “Taller de habilidades sociales: comunícate hábilmente”. Todos los cursos incluyen un módulo transversal sobre medioambiente e igualdad de oportunidades.

3.1.7. Curso de mediación sociolaboral en el ámbito de las migraciones

Proyecto: Arena II

Descripción

El **“curso de mediación sociolaboral en el ámbito de las migraciones”**, acción formativa realizada mediante un convenio con la Universidad Internacional de Andalucía, está destinado a técnicos que trabajan en el ámbito de la inserción laboral de personas inmigrantes. Trata sobre distintas cuestiones relacionadas con la inmigración y la inserción profesional, como el marco normativo laboral, la mediación sindical y la mediación intercultural.

Personas beneficiarias

El curso de mediación estuvo dirigido principalmente a personal técnico de la Unión General de Trabajadores (UGT), de casi todas las provincias de Andalucía, que trabaja con inmigrantes en relación con el mercado laboral. También se reservaron algunas plazas para técnicos de otras entidades socias del proyecto, principalmente ayuntamientos.

En todo caso, el beneficiario final de la acción son las personas inmigrantes, que pueden contar con personal más preparado para apoyarlas en sus proceso de inserción laboral.

Contexto

En los últimos años, la inmigración ha aumentado de forma muy acusada, tanto en Andalucía como en el resto de España. En el ámbito regional, las provincias que han recibido una mayor afluencia de personas inmigrantes son Almería, Cádiz, Málaga y Sevilla. El proyecto Arena II, que desarrolla su programa de trabajo en estas zonas, constató un déficit de formación en interculturalidad por parte de las entidades públicas y agentes sociales que trabajan en favor de la inserción laboral de las personas inmigrantes. En buena medida, ello refleja una cierta inercia de las entidades, que todavía no han reaccionado plenamente ante las nuevas problemáticas que plantea la inmigración frente al impulso del empleo de calidad.

Los inmigrantes presentan un perfil muy diferente al del “desempleado tipo” con el que trabajan los dispositivos de orientación, por razones lingüísticas, culturales o por la falta de residencia legal. Estas particularidades exigen una atención adaptada por parte de los servicios de orientación, necesidad que se hará cada día más patente, dado el fuerte incremento de la inmigración y las previsiones de aumento en el futuro.

Ante la necesidad de apoyar la inserción laboral de personas inmigrantes y dados los déficits formativos de los técnicos de orientación en la materia, se planteó el curso de mediación sociolaboral en el ámbito de las migraciones.

Metodología

La formación fue impartida con una metodología semipresencial (40% de clases presenciales y 60% de formación no presencial) y estuvo a cargo de la Universidad Internacional de Andalucía, por lo que al finalizar se entregó una certificación académica. El curso tuvo una duración de sesenta horas de formación teórico-práctica y es homologable a 6 créditos universitarios. La parte presencial del curso se articula en torno a cuatro módulos, de ocho horas de duración cada uno. Los temas tratados se presentan a continuación.

Módulo 1. Inmigración y derecho de extranjería. Consta de cuatro sesiones, sobre los siguientes temas:

- a) Aspectos políticos y normativos en materia de extranjería.
- b) Política de inmigración laboral: influencia de las migraciones en el mercado de trabajo y en el desarrollo económico.
- c) Normativa en materia de extranjería. Ley 4/2000.
- d) El derecho de extranjería en el marco de la Unión Europea.

Módulo 2. Marco normativo laboral. Lo mismo que el módulo anterior, se lleva a cabo en cuatro sesiones (dos al día). Los temas tratados son:

- a) Instrumentos de regulación en la contratación: régimen general y contratación en origen.
- b) Situaciones excepcionales de residencia.
- c) La inspección de trabajo ante la inmigración.
- d) Protocolo de detección e intervención ante un asentamiento.

Módulo 3. La mediación sindical: instrumentos y herramientas para la mediación. Se configura en torno a una sesión expositiva, una mesa redonda y un panel de experiencias, que versan sobre las siguientes cuestiones:

- a) Sesión: papel de los agentes sociales ante los movimientos migratorios.
- b) Mesa redonda: desarrollo de las políticas sindicales de inmigración.
- c) Panel de experiencias: perspectivas de la migración en origen.

Módulo 4. Mediación desde la perspectiva social: una mediación intercultural. Consta de cuatro sesiones y un acto de clausura. Las sesiones fueron las siguientes:

- a) Aproximación transnacional a la migración de menores.
- b) Itinerarios de inserción, formación y migración.
- c) Derecho a vivir en familia.
- d) Género, migración e inserción sociolaboral.

Todas estas sesiones fueron impartidas por profesionales de reconocido prestigio, como representantes de organismos internacionales, responsables de órganos administrativos andaluces, profesores universitarios o representantes de sindicatos.

En lo que se refiere a la parte no presencial, se utilizó una plataforma virtual, a través de la cual el alumnado tuvo acceso a una gran variedad materiales y documentos de diversa índole en materia de la mediación sociolaboral.

3.1.8. Grupos de trabajo locales desde la participación ciudadana

Proyecto: Equalitas Granada

Descripción

Los **“Grupos de trabajo locales desde la participación ciudadana”** son grupos de trabajo municipales, formalmente establecidos, en los que participan representantes de la ciudadanía y entidades (públicas y privadas) promotoras de la inserción laboral en el territorio. Tienen como misión configurar “planes de trabajo locales” que den una respuesta eficaz a los problemas de empleo en la zona.

La idea básica de esta experiencia es que las decisiones de empleo se tomen de forma participativa, teniendo en cuenta sobre todo las necesidades de los ciudadanos y promoviendo la coordinación de entidades activas en materia de empleo.

Personas beneficiarias

La puesta en marcha de los grupos de trabajo locales beneficia al conjunto de ciudadanos de los municipios de menos de 5.000 habitantes de la provincia de Granada, en la medida en que éstos favorecen el desarrollo local, y especialmente a las personas desempleadas.

Contexto

El proyecto se lleva a cabo en 40 municipios granadinos con menos de 5.000 habitantes, caracterizados por las malas comunicaciones, la escasez de recursos, altos niveles de paro, dependencia de las prestaciones por desempleo y renta agraria, economía no formal y alta emigración de la población rural a la ciudad.

Esta fragilidad del entorno económico y laboral hacía necesario diseñar e implementar estrategias que estimulen el desarrollo local y el crecimiento del empleo. Se consideró que la estrategia de desarrollo adoptada debía impulsar una mayor coordinación entre las entidades públicas y privadas, y tomar en consideración las necesidades y deseos de la ciudadanía. Esto último resulta de especial interés, ya que a menudo las actuaciones son planificadas en otros contextos y por sujetos diferentes de los que finalmente serán objeto de intervención, y en ocasiones las necesidades y recursos solicitados por la ciudadanía no son suficientemente tenidos en cuenta en la planificación y ejecución de las acciones.

Metodología

El Grupo de trabajo local es un lugar de encuentro que tiene como objetivo principal facilitar la coordinación de las entidades locales (públicas y privadas) y la participación de la ciudadanía para elaborar estrategias de promoción económica en cada municipio. Con ello se pretende optimizar los recursos de empleo, evitando la duplicación de trabajos y ocupándose de aspectos no tenidos en cuenta hasta el momento.

Para la formación de un grupo, lo primero es formular una invitación a las entidades públicas y privadas competentes en materia sociolaboral del municipio. Seguidamente, se configura el grupo, que puede estar integrado (dependiendo del territorio) por:

- Técnicos de los servicios sociales comunitarios.
- Técnicos de los servicios y programas de empleo del Servicio Andaluz de Empleo.
- Personal de los ayuntamientos.
- Asociaciones sin ánimo de lucro, ONG, asociaciones empresariales o de otro tipo, que tengan presencia en el territorio y desarrollen actuaciones en favor de la inserción sociolaboral.
- Un mediador/dinamizador, que tiene como objetivo recoger información de la ciudadanía y presentarla en el grupo de trabajo.

El mediador/dinamizador juega un papel fundamental, pues contribuye a incorporar la opinión de la ciudadanía en el diseño de los planes de trabajo locales. Su función es movilizar a ciudadanos y ciudadanas para que adopten un papel activo en el desarrollo local en materia sociolaboral, mediante la expresión de sus necesidades, puntos de vista e intereses. Debe reunir habilidades de liderazgo, capacidad de comunicación, dinamización y motivación de grupos, así como facilidad para la recogida y síntesis de la información aportada por la ciudadanía.

Dada la importancia del mediador para el buen funcionamiento de los grupos de trabajo locales, se optó por ofrecer formación a las personas que podrían ejercer este papel en cada municipio, a fin de dotarlas de las capacidades, herramientas y metodologías necesarias para fomentar la participación ciudadana en el desarrollo de los municipios. El curso tuvo una duración de 100 horas repartidas en tres jornadas presenciales (cada una, de ocho horas de duración), cinco módulos formativos de 12 horas cada uno y 16 horas de trabajo tutorizado.

El funcionamiento de los grupos se organiza en torno a una serie de reuniones periódicas en las que participa al menos el personal técnico y político, y el mediador/dinamizador. En ellas se decide de forma consensuada el trabajo que se va a desarrollar a nivel local o comarcal mediante los planes de trabajo locales.

3.1.9. Sistema integrado de inserción sociolaboral

Proyecto: Huelva-Equal

Descripción

El **“sistema integrado de inserción sociolaboral”** se configura como una estructura de apoyo a la inserción profesional en la que participan cinco municipios de la provincia de Huelva (Punta Umbría, Palos de la Frontera, Aljaraque, Huelva y Gibraleón). Su característica fundamental es la

coordinación de los servicios de empleo y asuntos sociales de cada municipio entre sí y en toda el área de intervención.

Contexto

La ciudad de Huelva constituye junto con los municipios de Punta Umbría, Aljaraque, Gibraleón y Palos de la Frontera, una aglomeración urbana caracterizada por sus importantes interrelaciones y por la elevada movilidad de sus residentes. El grado de integración funcional de este ámbito es muy alto, hecho que se refleja en el importante flujo migratorio que, desde finales de los años ochenta, se ha producido desde la capital hacia la mayor parte de estos municipios.

Diversos factores ponen de manifiesto la estrecha relación que mantienen estos núcleos de población. En primer lugar, existen numerosas infraestructuras y servicios que, con independencia del municipio en el que se ubiquen, son utilizadas por la población de todos ellos. En segundo lugar, la principal área industrial de Huelva, así como la zona con más futuro del puerto, el llamado puerto exterior, están localizadas dentro del término municipal de Palos de la Frontera. Por otro lado, Huelva se ha especializado en la oferta de servicios (comerciales, educativos, administrativos o sanitarios) a la población de la zona.

A pesar de la estrecha interconexión socioeconómica que caracteriza a estas localidades, existe cierta dispersión de los servicios sociales y de empleo. Este aspecto menoscaba la calidad y eficacia de las prestaciones ofrecidas. Ello afecta, sobre todo, a los colectivos más desfavorecidos, en tanto en cuanto disponen de menores recursos para acceder a los distintos servicios.

Todos estos factores ponen de relieve la necesidad de crear una estructura de la naturaleza del 'servicio integrado de inserción sociolaboral', que coordina los servicios sociales y de empleo de la zona, dando siempre prioridad a la inserción de las personas con mayores dificultades de empleabilidad.

Personas beneficiarias

Las personas beneficiarias últimas del 'servicio integrado de inserción sociolaboral' son desempleadas y desempleados con especiales dificultades de acceso al mercado laboral (población de etnia gitana, inmigrantes, exdrogodependientes, etc.) o personas que, por su condición física (personas con discapacidad), necesitan de un mayor refuerzo institucional a la hora de encontrar una ocupación. Dentro de estos grupos de población, la atención recae, especialmente, en las mujeres.

Metodología

El 'sistema integrado de inserción sociolaboral' dispone de una o dos personas integradas en cada uno de los ayuntamientos, que realizan labores técnicas y de coordinación entre las respectivas áreas de asuntos sociales y desarrollo local (a la que suele estar vinculado el servicio de empleo). Además, hay otra persona que se encarga de la coordinación general por medio de reuniones

periódicas. No obstante, todos los técnicos y técnicas se mantienen en contacto permanente, ya sea por teléfono o mediante correo electrónico.

Asimismo, como elemento fundamental de esta coordinación y con el fin de ofrecer servicios homogéneos en toda el área de intervención, se han normalizado todos los instrumentos comunes de trabajo aplicados por el personal técnico en cada municipio. Así, se han elaborado fichas de detección de necesidades, cuestionarios, solicitudes de formación, sistemas de seguimiento de las personas beneficiarias, etc., que son empleados por todos los técnicos y técnicas que participan en el servicio.

Hay que destacar que, además, se han establecido canales de coordinación técnica con diversas instituciones para colaborar con el proyecto en diferentes materias. De esta forma, se integran recursos de diferente naturaleza y procedencia, y existe un flujo permanente de información entre las entidades que participan en la integración sociolaboral de los cinco municipios.

A fin de mostrar el funcionamiento coordinado del servicio, se puede citar el siguiente ejemplo: si una persona de etnia gitana se acerca a los servicios sociales del Ayuntamiento de Punta Umbría, gracias a la existencia del sistema integrado de inserción sociolaboral, puede acceder –siempre que se considere oportuno y al beneficiario le interese– a un programa de formación que se desarrolla en el Ayuntamiento de Huelva, si éste no está disponible en su localidad. Una vez recibida la formación e iniciada la fase de inserción profesional, esa persona puede hacer uso de los servicios de empleo de Punta Umbría.

En definitiva, mediante este servicio integrado las personas usuarias pertenecientes a la ciudad de Huelva y su área de influencia reciben información, orientación profesional, preformación en habilidades sociales, formación, prácticas y apoyo para acceder a un empleo por cuenta propia o por cuenta ajena. Además, tienen acceso a los servicios del conjunto de municipios de la zona, lo que les permite aprovechar todas las oportunidades formativas y de empleo que el área les brinda.

3.1.10. Sistema de orientación por competencias

Proyecto: ZIDAC

Descripción

El **“sistema de orientación por competencias”** es más complejo que el método de orientación habitual. Consiste en la realización de diversos diagnósticos competenciales para guiar el itinerario de inserción en función de las competencias de la persona beneficiaria.

Contexto

La globalización y la irrupción de la sociedad de la información están produciendo importantes cambios en las necesidades de personal de las empresas y en la gestión de los recursos huma-

nos. Cada vez más, las empresas necesitan personas trabajadoras cualificadas pero, sobre todo, precisan empleados y empleadas que sepan adaptarse a los cambios, por lo que se requiere un mayor nivel competencial y movilidad funcional. Así, el concepto de “puesto de trabajo” se está quedando obsoleto y está siendo reemplazado por el de “ocupación” o por uno más amplio, el de “cualificación profesional”. Las competencias de la persona muestran su capacidad para responder de manera exitosa a una demanda compleja o para llevar a cabo una actividad o tarea. Son una mezcla de conocimientos (saber), habilidades (saber hacer) y actitudes (querer hacer), que se ponen de manifiesto, en el caso del empleo, en conductas que llevan al éxito profesional.

De hecho, el uso por parte de las empresas del enfoque por competencias para la gestión de sus recursos humanos constituye ya una realidad que, además, tiende a crecer. Por ello, el proyecto ZIDAC consideró conveniente aplicar esta misma perspectiva a los procesos de orientación e inserción laboral.

Personas beneficiarias

Los beneficiarios y beneficiarias de la aplicación de esta metodología de orientación son personas desempleadas mayores de 45 años, mujeres desempleadas y en situación de especial vulnerabilidad.

Metodología

La aplicación de este sistema en el diseño de itinerarios de inserción se inicia con una entrevista de acogida, en la que se determina la motivación, los intereses y la predisposición de la persona beneficiaria a participar en el proyecto.

Tras esta entrevista inicial, comienza la fase de orientación por competencias, que difiere de la tradicional, al ser un proceso más complejo. Antes que nada, el personal técnico a cargo de la orientación debe recabar un conjunto amplio de información sobre la persona beneficiaria a fin de delimitar su mapa de competencias. Para ello, se realiza una entrevista, en la que el equipo técnico, además de extraer información del currículum de la persona beneficiaria (formación, experiencia laboral, etc.), plantea a ésta una serie de preguntas siguiendo un cuestionario prediseñado. Con ello se pretende valorar competencias transversales, como capacidad de trabajo en equipo, gestión del estrés, negociación, organización del trabajo, resolución de problemas, iniciativa, adaptabilidad, comunicación verbal, nuevas tecnologías, etc.

Otro de los instrumentos específicos empleados para obtener información sobre las competencias de la persona es una herramienta de evaluación en soporte digital (CD-ROM), que se materializa en el planteamiento de una serie de cuestiones a las que debe responder el usuario o la usuaria. Una vez concluido este proceso previo, el orientador analiza la información obtenida y, con el apoyo de una aplicación informática diseñada por el proyecto se determina un mapa de competencias de la persona beneficiaria. En función de éstas, se identifican las profesiones más acordes para ella.

La etapa de orientación por competencias se cierra con la denominada entrevista de “devolución”, en la que el orientador y la persona beneficiaria analizan los resultados y acuerdan el itinerario idóneo para desarrollar sus potencialidades y competencias, teniendo en cuenta sus características, intereses personales y capacidades.

Una vez diseñado el itinerario, la persona inicia el periodo de formación, etapa durante la cual se continua trabajando y potenciando sus competencias. Por ejemplo, se realizan varias sesiones de entrenamiento en competencias, según la ocupación para la que el alumnado se esté formando.

3.1.11. Cursos de mediación intercultural

Proyecto: Piensa global. Actúa local

Descripción

Los **“cursos de mediación intercultural”** tienen como objetivo mejorar los procesos de incorporación social, laboral y cultural de personas inmigrantes en las comunidades en las que residen. Para ello, se imparte formación sobre mediación intercultural, a fin de aumentar el número de personas aptas para desempeñar esta labor en instituciones que trabajan en favor de la inserción sociolaboral de inmigrantes. Un aspecto clave es que las personas receptoras de la formación son “intermediarios naturales”, es decir, individuos que previamente realizaban labores de inserción de inmigrantes, de manera informal o trabajando en alguna organización en tareas de este tipo.

Personas beneficiarias

La formación ha sido impartida a personas inmigrantes de la ciudad de Málaga, con posibilidades de liderazgo y conocimientos sobre las culturas de origen y de acogida. Ahora bien, el beneficiario último de esta experiencia es el propio colectivo inmigrante, con independencia de su situación legal de residencia, que vive en la ciudad de Málaga, pues la formación impartida posibilita que a medio plazo haya más técnicos preparados para impulsar su incorporación al mercado de trabajo.

Contexto

La población inmigrante en Málaga ha aumentado notablemente en los últimos cinco años. La variedad de culturas, valores e idiomas ha complicado su adaptación, por lo que a menudo las personas extranjeras se encuentran excluidas de la sociedad y del mercado laboral.

Esta evolución del fenómeno de la inmigración en la provincia de Málaga ha originado necesidades de adaptación del personal técnico encargado de la inserción sociolaboral de los inmigrantes. En general, se ha constatado un déficit de personas adecuadamente cualificadas para desempeñar estas tareas, lo que llevó a poner en marcha los cursos de mediación intercultural.

Metodología

Los cursos tienen como objetivo formar a inmigrantes en mediación intercultural, para que desarrollen esta tarea en instituciones públicas y privadas. Los requisitos para ser beneficiarios y participar en la formación fueron los siguientes: ser inmigrante, mayor de 25 años (para asegurar que fuera un referente en su propio colectivo), y ser hombre o mujer, según el grupo con el que trabaje. Asimismo, se exigió un largo tiempo de residencia en España, así como el mantenimiento de una relación continuada con la sociedad de origen de la que proviene. En total, 15 personas recibieron esta formación.

Los profesores que impartieron el curso fueron profesionales que trabajan en el ámbito de la atención a inmigrantes y la mediación intercultural. Se valoró que tuviesen experiencia en formación y en el ámbito de la mediación.

Los contenidos del curso, que tuvo una duración total de 300 horas, fueron los siguientes:

- a) Presentación. Es la primera etapa y tiene como objetivo que los participantes se conozcan y se comprometan a participar activamente en la formación.
- b) Marco y posibilidades de la mediación intercultural. Se expone la evolución histórica de la mediación como disciplina.
- c) La migración y sus contextos. Se aborda el contexto personal y global de la inmigración y sus alcances jurídicos y sociales.
- d) La diversidad humana. Versa sobre las diferencias entre culturas y la necesidad de comunicación y respeto entre ellas.
- e) Papel y funciones del mediador intercultural. Se identifican las fases del proceso de intermediación, las funciones y responsabilidades del mediador.
- f) Instrumentos y procedimientos de mediación. Es uno de los apartados más importantes, en el que se exponen técnicas para el apoyo personal, la dinamización comunitaria, la gestión de conflictos, la difusión de valores, el fomento de la autoestima y la participación, etc.
- g) Casos prácticos. Es una actividad paralela a los contenidos anteriores y consiste en el desarrollo y resolución de casos prácticos de mediación intercultural.
- h) Evaluación. Al finalizar el curso, se evalúan cuatro aspectos de la formación: el desempeño de los alumnos, de los formadores, los contenidos del curso y la utilidad de las prácticas.

Tras recibir la formación teórica, el alumnado llevó a cabo prácticas en algunas organizaciones ligadas al proyecto, como Málaga Acoge, Cruz Roja, la Liga Malagueña de la Educación y la Cultura Popular o la Asociación Arrabal.

3.1.12. Agente de enlace laboral

Proyecto: Enlaces

Descripción

El **“agente de enlace laboral”** es un nuevo perfil profesional cuyo principal objetivo es servir de enlace entre los diferentes agentes que intervienen en el mercado de trabajo, incidiendo en el ámbito laboral, empresarial, educativo y social. El agente potencia la intervención en red, que implica a todos los sectores involucrados en los procesos de inserción laboral (personas desempleadas, empresariado, centros educativos y administraciones públicas). Con ello se pretende facilitar el acceso al empleo de personas en paro con dificultades de empleabilidad por razones de sexo, edad y discapacidad.

Personas beneficiarias

Los principales beneficiarios han sido jóvenes menores de 30 años, mujeres con personas dependientes a su cargo, mayores de 45 años parados de larga duración y personas con discapacidad.

Contexto

La comarca del Bajo Guadalquivir está ubicada entre las provincias de Sevilla y Cádiz. Comprende los municipios de Utrera, Los Palacios y Villafranca, Los Molares, El Coronil, Las Cabezas de San Juan, Lebrija, El Cuervo (Sevilla), Trebujena, Sanlúcar de Barrameda y Rota (Cádiz). Algunas de estas localidades se ubican en áreas costeras y otras en zonas relativamente cercanas a las capitales de provincia. Aunque están densamente pobladas, son eminentemente rurales.

En estos municipios, el desempleo se concentra en ciertos grupos de población, particularmente en jóvenes, mujeres con cargas familiares, mayores de 45 años y personas con discapacidad. La población menor de 30 años tiene una gran presencia en la totalidad de parados y es especialmente compleja la inserción de los jóvenes sin formación especializada ni cualificación profesional. Éstos constituyen un grupo significativo en un territorio caracterizado por la gran incidencia del fracaso escolar.

Otro grupo que se encuentra en una situación de clara desventaja y exclusión en el mercado de trabajo del Bajo Guadalquivir son las mujeres. En ellas se unen las barreras derivadas de la falta de formación y de la escasez de oportunidades de empleo a otros obstáculos específicos que dificultan la inserción, como el hecho de tener que ocuparse de personas dependientes.

Las personas desempleadas mayores de 45 años también soportan el desempleo con especial intensidad. Ello se debe, por una parte, a la pérdida de protagonismo del sector primario, que ha conducido a una paulatina reducción del número de puestos de trabajo en el sector. A ello hay que añadir que, ante la tendencia mencionada, las personas con más edad y menos formación

han tenido dificultades para reciclarse hacia otros sectores y actividades, situación que se agrava en el caso de las mujeres mayores de 45 años.

Por último, hay que mencionar las dificultades de inserción de las personas con discapacidad de la comarca. Como sucede en el conjunto de Andalucía, donde la tasa de empleo de las personas con discapacidad es del 22%², en la comarca del Bajo Guadalquivir hay un bajo nivel de empleo entre este colectivo, lo que apunta a la existencia de barreras que complican su acceso al empleo (relacionadas con la falta de predisposición del empresariado a contratarles, los déficit de preparación de las personas con discapacidad, etc.).

A la vista de los datos expuestos, se aprecia la importancia de intervenir para que no se agrave la situación de desventaja y discriminación laboral que sufren determinados colectivos: la juventud con baja cualificación, las mujeres con personas dependientes a su cargo, los mayores de 45 años y las personas con discapacidad.

Metodología

El agente de enlace laboral es una nueva figura que nace para mediar entre los agentes que intervienen en el mercado de trabajo y las personas beneficiarias, en favor de su inserción laboral. En el desarrollo de esta experiencia pueden distinguirse dos fases: primero se seleccionan los agentes, siguiendo una serie de criterios según las competencias necesarias para desempeñar sus tareas, y seguidamente estos agentes llevan a cabo su actuación.

La selección de los agentes de enlace laboral se realizó mediante convocatoria pública, con base en los siguientes criterios:

- Nivel formativo: licenciatura o diplomatura.
- Tener experiencia previa en temas de igualdad de género y en orientación laboral.
- Poseer habilidades de carácter social, como la facilidad de trato con personas, comunicación, etc.
- Conocer el territorio, los recursos de éste y residir en la zona.

Partiendo de estos requisitos, se eligió a las personas que pasarían a formar el equipo de agentes de enlace laboral (en su mayoría, psicólogos, psicopedagogos o diplomados en relaciones laborales). Se destinó un agente de enlace a cada uno de los municipios de intervención del proyecto (en el caso de los municipios más grandes, el número se amplió hasta dos agentes).

El agente de enlace laboral desempeña una serie de funciones en el entorno laboral, empresarial, educativo y social, al tiempo que actúa como enlace entre estos cuatro ámbitos. Las acciones que realiza se detallan a continuación:

² Según datos del módulo especial de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional Estadística, correspondiente al año 2002.

- **Entorno laboral.** El agente de enlace laboral selecciona a las personas desempleadas beneficiarias, les da orientación y asesoramiento laboral, y realiza el seguimiento de sus itinerarios de inserción. Participa en la evaluación del aprovechamiento de la formación por parte de las personas beneficiarias a fin de determinar, junto a otros técnicos, si realizarán prácticas laborales becadas.
- **Entorno empresarial.** El agente de enlace laboral ha de conocer las características del tejido empresarial de la comarca para detectar huecos de mercado, así como las necesidades de mano de obra de las empresas. Para ello, recorre el municipio y visita a las empresas, con el objetivo de conocer el tipo de puestos de trabajo que éstas necesitan cubrir. También se encarga de analizar las medidas implementadas por las empresas para conciliar la vida familiar y profesional de sus empleados y empleadas. Asimismo, entre sus funciones se encuentra la de impulsar y dinamizar la constitución de redes de cooperación empresarial y profesional.
- **Entorno educativo.** El agente de enlace laboral interviene en el entorno educativo a fin de motivar al alumnado e inculcarle el valor de la igualdad de oportunidades entre los géneros. Con este objetivo, se organizan acciones de sensibilización en los centros escolares sobre conciliación de vida profesional y vida familiar.
- **Entorno social.** El agente de enlace laboral completa esta red con su intervención en el ámbito social y, especialmente, en el familiar. En su papel de mediador, se entrevista con las familias para conocer las motivaciones de los jóvenes y su actitud ante el empleo. Incluso, en ocasiones, son las propias familias las que solicitan su ayuda.

3.2. Fomento del autoempleo

3.2.1. Aula virtual - simulador empresarial

Proyecto: Ide@

Descripción

El **“aula virtual”** y el **“simulador empresarial”** son dos instrumentos con soporte en una plataforma virtual, mediante los cuales se ofrece formación y actividades para la elaboración de un plan de empresa, se simula la gestión de un negocio ficticio y se puede participar junto a otros emprendedores en un mercado virtual. Las personas usuarias son estudiantes y emprendedores.

Personas beneficiarias

Un primer grupo de beneficiarios está constituido por alumnos de enseñanza reglada (secundaria y ciclos formativos) y no reglada (formación ocupacional, Talleres de Empleo, Casas de Oficios, Escuelas Taller y otros programas de empleo) que reciben formación de sus profesores. De manera indirecta, el profesorado de los establecimientos educativos y de formación para el empleo también se beneficia, al aprender a manejar estos instrumentos on line (aula virtual y simulador).

Otro grupo de beneficiarios está compuesto por emprendedores que habitan en las áreas de intervención del proyecto. En la práctica, han sido principalmente mujeres con bajos niveles educativos.

Contexto

Las comarcas de la Cuenca Minera y el Andévalo, en la provincia de Huelva, se caracterizan por la existencia de escasas oportunidades de inserción laboral por cuenta ajena, en una estructura económica dominada todavía por el sector primario. De ahí que sea fundamental generar trabajo local a través de iniciativas de autoempleo, a fin de lograr la inserción profesional de las personas con mayores dificultades de empleabilidad, como mujeres con bajos niveles formativos y sin experiencia profesional.

Dada la escasa cultura emprendedora de la zona, es necesario intervenir de forma decisiva, para impulsar el autoempleo y la consolidación de nuevos negocios. Sin embargo, se detecta una cierta carencia de servicios para la formación y tutorización de las personas que quieren crear su propio puesto de trabajo. Por todo ello se han puesto en marcha el aula virtual y el simulador empresarial, como herramientas que, aprovechando las nuevas tecnologías, fomentan el espíritu emprendedor y ayudan a crear nuevos negocios.

Metodología

El aula virtual y el simulador empresarial son herramientas de sensibilización y formación para emprender con soporte en una plataforma web. El aula virtual está diseñada, fundamentalmente, para promover el espíritu empresarial de los jóvenes en centros educativos y de formación para el empleo. El simulador está más orientado a emprendedores en general. No obstante, cada grupo (estudiantes y emprendedores) utiliza ambos instrumentos.

En el primer caso, antes que nada se ofrece formación al profesorado, para que pueda apoyar a sus alumnos y alumnas en el uso de las dos herramientas. Seguidamente, el personal docente imparte formación teórica y práctica destinada a la creación de una empresa por parte del alumnado (con el apoyo del aula virtual). Esta formación consta de cinco módulos: evaluación de competencias personales, entorno de mercado, plan de marketing, evolución y gestión económica, prevención de riesgos laborales, igualdad de género y cuidado del medioambiente.

Tras estudiar estos contenidos, los alumnos van “volcando” en el medio virtual los resultados de sus actividades prácticas, a fin de configurar poco a poco sus planes de empresa. Finalmente, con la supervisión del profesor, empiezan a utilizar el simulador empresarial. En este espacio virtual interactúan con otros estudiantes y realizan operaciones comerciales en las que aprenden a hacer facturas, pedir presupuestos, negociar precios y plazos, etc.

Con los emprendedores (principalmente mujeres en situación de desempleo) se realiza una labor similar, pero con la diferencia de que la tutorización la lleva a cabo un profesional. El proceso es algo más “autoguiado” y está más centrado en la interacción a través del simulador de empresas.

Todo el proceso se lleva a cabo con el apoyo de un equipo técnico multidisciplinar, que permite formar a las personas beneficiarias en todos aquellos aspectos que les van a ser útiles en el des-

arrollo de su plan de empresa en el simulador. Una vez finalizado éste, el alumno o alumna está en disposición de iniciar la actividad.

3.2.2. Madrinazgo

Proyecto: Ímpetus

Descripción

El **“madrinazgo”** consiste en la participación de un empresario o empresaria (empresa madrina) en la formación de una persona emprendedora que quiere iniciar actividades en el mismo sector en que opera la empresa madrina. El objetivo es que el beneficiario o beneficiaria aprenda a gestionar un negocio como el que desarrolla la empresa madrina y que se generen vínculos que permitan a ambas (madrina y persona beneficiaria) compartir redes de proveedores y experiencias en el futuro. La práctica se utiliza como complemento a itinerarios integrados de inserción por cuenta propia.

Personas beneficiarias

La práctica del madrinazgo tiene como beneficiarias a personas emprendedoras que cumplen tres requisitos: ser mujeres o jóvenes (de 16 a 35 años), estar en situación de desempleo y tener una idea clara de negocio.

Contexto

La comarca de la Sierra de Cádiz se caracteriza por las reducidas oportunidades de acceso al empleo por cuenta ajena para mujeres y jóvenes, a causa de la falta de experiencia laboral y de las cargas familiares que en muchos casos recaen sobre las mujeres y obstaculizan su participación en procesos de inserción.

En esas circunstancias, el proyecto Ímpetus promueve la creación de empresas viables como una opción factible para que estas personas logren una exitosa inserción sociolaboral que mejore su bienestar. Para ello, se han puesto en marcha experiencias de madrinazgo, como herramienta de apoyo de la formación para el autoempleo.

Metodología

Antes que nada, las personas beneficiarias pasan por un itinerario de inserción por cuenta propia, que es un proceso en el cual se les ofrece formación y asesoramiento para crear su propio negocio. La formación consta de tres módulos: informática, habilidades sociales y personales, y gestión de empresas. Una vez finalizada la formación, se ofrece a la persona emprendedora la posibilidad de participar en la experiencia de madrinazgo, lo que será posible siempre que se logre encontrar una empresa madrina que opere en el mismo sector que la persona emprendedora.

Para la captación de empresas madrinas, el proyecto configuró un listado de posibles candidatas que se completó con otros facilitados por la Cámara de Comercio de Cádiz. Se trataba de localizar empresas que actuaran en idénticas ramas de actividad que las personas beneficiarias y estuvieran dispuestas a participar en el proyecto. Hay que señalar que fue particularmente difícil la captación de empresas, ya que muchas de ellas veían en la persona beneficiaria a una futura competidora y, por lo tanto, no estaban dispuestas a darle formación. Para superar este obstáculo, se convocó a empresarios y empresarias que desarrollaran sus actividades en municipios alejados del lugar en que el potencial emprendedor o emprendedora pretendía instalar su negocio.

Una vez que a la persona emprendedora se le ha asignado su empresa madrina, comienza formalmente la actividad, que tiene una duración de dos meses. En este periodo el empresario desempeña su labor normalmente, pero va explicando cada paso al emprendedor, para que éste se familiarice con la gestión del negocio que desea iniciar. Formalmente, la relación termina cuando finaliza la formación, pero muchos de los nuevos empresarios establecen redes de cooperación con sus empresas madrinas que se prolongan en el tiempo.

A la vista de la labor desempeñada por la empresa madrina en el proceso de formación de la persona desempleada, se constató la conveniencia de hacer un reconocimiento público de su aportación. Con este fin, Ímpetus ha confeccionado un publirreportaje en soporte digital (audiovisual), que muestra las experiencias de cada persona beneficiaria y empresa madrina a través de una serie de entrevistas y relatos. Esta grabación ha sido distribuida y exhibida durante varios meses en diversas emisoras de televisión local, con un doble objetivo: difundir la experiencia y, a través de la publicidad, reconocer y premiar a aquellos empresarios y empresarias que han participado.

3.2.3. Talón de sostenibilidad

Proyecto: MEI

Descripción

El **“talón de sostenibilidad”** es una ayuda financiera que se emplea como incentivo para captar empresarias con experiencia que ejerzan una labor de tutelaje (madrinazgo) de nuevas emprendedoras. Ascende a 1.200 euros, que son percibidos por la empresaria como contraprestación por los servicios de apoyo ofrecidos a las emprendedoras.

Personas beneficiarias

Las personas beneficiarias de la ayuda financiera otorgada a través del talón de sostenibilidad son empresarias suficientemente experimentadas que ejercen el tutelaje de las emprendedoras. Ahora bien, cabe destacar que estas últimas son quienes más se benefician de esta práctica, pues reciben un asesoramiento y formación que las ayuda a emprender con mejores perspectivas de éxito.

Contexto

En la provincia de Córdoba, el desempleo afecta fundamentalmente a las mujeres y, en especial, a aquéllas con una edad comprendida entre 30 y 40 años y un bajo nivel de estudios. Los sectores de la madera, el mueble y la joyería cuentan con gran tradición y pujanza en la Provincia de Córdoba. Sin embargo, el análisis del empleo que se crea en dicho sector indica que éste es predominantemente masculino, de forma que se produce un fenómeno de segregación sectorial en el trabajo por razón de género con un predominio claro del empleo de los varones.

Para favorecer la presencia de mujeres en las industrias de la madera y los muebles, así como en el ámbito de la joyería, y combatir así el paro femenino, una opción relevante es impulsar las iniciativas de autoempleo femenino en tales actividades. Ello requiere, a su vez, contar con mecanismos de apoyo a las emprendedoras y nuevas empresarias en su fase inicial, cuando es mayor el riesgo de fracaso. En esta línea, el proyecto MEI planteó el madrinazgo de empresarias consolidadas a emprendedoras noveles, un esquema de formación y asesoramiento por parte de empresarias en activo que es incentivado a través del “talón de sostenibilidad”.

Metodología

El talón de sostenibilidad se enmarca entre las actividades del *club de emprendedoras* creado por el proyecto. Dicho club se constituye como un espacio de encuentro y comunicación en el que las empresarias y emprendedoras pueden intercambiar información relacionada con la actividad de sus negocios.

Uno de los principales objetivos del club de emprendedoras es el tutelaje por parte de empresarias experimentadas a emprendedoras y empresarias noveles, a fin de apoyar y fortalecer sus proyectos empresariales. En este contexto, el talón de sostenibilidad nace con el objetivo de incentivar la participación de empresarias madrinadas, como un mecanismo para compensar su dedicación a las labores de tutelaje.

La cuantía del talón de sostenibilidad asciende a 1.200 euros, cantidad que la empresaria madrina debe destinar a financiar alguno de los siguientes conceptos: diseño gráfico, asesoría fiscal, legal y financiera, comercialización de productos, imprenta y publicidad o comunicación.

3.2.4. Ayudas de mantenimiento

Proyecto: Ímpetus

Descripción

Las “**ayudas de mantenimiento**” son becas que se conceden a creadores de iniciativas empresariales (para apoyar financieramente su puesta en marcha y consolidación) o empresarios que operaban en la economía sumergida y se encuentran en proceso de regularización de sus activi-

dades (a fin de impulsar la legalización). Su concesión se decide con anterioridad al alta de la empresa. La ayuda asciende a 500 euros mensuales durante 12 meses y no está sujeta a devolución en caso de cierre del nuevo negocio.

Personas beneficiarias

Las personas beneficiarias de las ayudas de mantenimiento son, fundamentalmente, jóvenes y mujeres que parten de una situación de desempleo, con bajos niveles de formación y sin experiencia laboral previa. También se han beneficiado personas que ya ejercían una actividad empresarial de forma sumergida. En torno al 25% de los beneficiarios pertenecían a este grupo (de regularización de actividad) y un 80% de ellos eran mujeres.

Contexto

La actuación se ha desarrollado en la Sierra de Cádiz, un territorio predominantemente rural, con alta dispersión geográfica de la población, escaso desarrollo industrial y dependencia del sector primario. Los jóvenes y mujeres desempleadas tienen especiales dificultades de inserción profesional, debido a su edad, a la falta de experiencia y a las cargas familiares que en muchos casos tienen las mujeres. Ante esta escasez de opciones laborales por cuenta ajena, resulta necesario impulsar el autoempleo como salida laboral.

Con este objetivo, ante la conveniencia de adecuar las fórmulas de apoyo financiero, se ha introducido una beca cuya concesión se aprueba antes de que el emprendedor dé de alta la empresa. De este modo los futuros empresarios saben que dispondrán de un respaldo financiero durante el arranque y puesta en marcha del negocio.

Metodología

La ayuda de mantenimiento se ofrece a modo de "salario" y se abona mes a mes a razón de 500 euros mensuales durante el primer año de vida de la empresa (6.000 euros en total), sin estar sujeta a devolución, en caso de cierre, la cantidad percibida hasta ese momento. Se concede en el marco de un servicio de formación y asesoramiento a personas emprendedoras, que contempla la formación y apoyo para la elaboración del plan de empresa.

La idea de esta ayuda proviene de una buena práctica que surgió de los proyectos de la primera convocatoria de la IC Equal (2001-2004), la denominada "beca de inicio de actividad"³, que ha sido objeto de las siguientes modificaciones por parte del proyecto Ímpetus:

³ Para más información sobre la beca de inicio de actividad, puede consultarse "El Empleo en Andalucía. Oportunidades de Desarrollo de las Políticas de Empleo" (Dirección General de Fomento del Empleo. Servicio Andaluz de Empleo. Consejería de Empleo. Junta de Andalucía. 2005).

- Se decide la concesión de la ayuda previamente al alta de la empresa. Esto es importante, porque los emprendedores de la zona tienen una gran aversión al riesgo, lo que puede llevarles a no constituir el negocio si no saben con anterioridad a la fecha de creación que contarán con ciertos recursos mínimos.
- La ayuda va asociada a una tutorización in situ, realizada por los técnicos del proyecto en las mismas empresas una vez constituidas. Esto es, se da un soporte presencial para la consolidación, que permite a los nuevos empresarios dedicar más tiempo a la gestión de sus negocios que si tuvieran que desplazarse para recibir el asesoramiento.
- La tutorización no sólo afecta a la gestión sino que también, y esto es otra novedad, se asesora a las nuevas empresas en materia de recursos humanos, responsabilidad social corporativa e igualdad de oportunidades.

En suma, este instrumento cumple la función de disminuir, al menos durante el primer año, las diferencias de riesgo para los nuevos empresarios entre los ingresos del trabajo por cuenta propia (inciertos) y los del trabajo fijo por cuenta ajena (ciertos). Asimismo, para los trabajadores que desarrollan su actividad de forma sumergida, la ayuda es un aliciente efectivo, que favorece la decisión de regularizar la actividad, al cubrir parte del coste que conlleva la regularización. La experiencia del proyecto indica que la concesión de estas ayudas económicas ha sido un factor determinante para que ciertas personas que, desde hacía tiempo, desarrollaban su actividad fuera de la legalidad normalizasen sus negocios.

3.2.5. Financiación para la consolidación

Proyecto: Equal Triciclo

Descripción

La **“financiación para la consolidación”** es un mecanismo financiero de apoyo a microempresarios que han creado recientemente sus empresas o que operan en la economía sumergida y están en proceso de legalizar su actividad. Se les conceden subvenciones, en el marco de un asesoramiento integral para la consolidación del negocio.

Personas beneficiarias

Las personas beneficiarias son principalmente microempresarios (empresas con una o dos personas asalariadas), que llevan poco tiempo desarrollando una actividad por cuenta propia (menos de tres años como máximo) y pertenecen a grupos con dificultades de empleabilidad, como jóvenes, mujeres, personas de etnia gitana, inmigrantes y discapacitados.

Contexto

La comarca de los Montes Orientales de la provincia de Granada, donde se desarrolla parte de la actividad del proyecto, se caracteriza por altas tasas de mortalidad de las nuevas empresas. Como

consecuencia, resulta importante prestar particular atención a los negocios en sus primeros años de andadura.

En el momento de plantearse la experiencia, se constató que existían servicios de apoyo a los emprendedores (de carácter técnico, financiero, etc), los cuales no asistían en igual medida a las empresas ya creadas⁴. En respuesta a las dificultades de consolidación, se puso en marcha un sistema de asesoramiento a empresas noveles en cuyo marco se estableció la financiación para la consolidación.

Metodología

La financiación se concede dentro de un proceso de asesoramiento integral para la consolidación empresarial o regularización de actividades sumergidas. El primer paso consistió en captar a las empresas beneficiarias. Las entidades socias del proyecto, a través de sus redes, se dirigieron a empresas que habían recibido previamente apoyo para su creación y que eran susceptibles de requerir ayuda para consolidarse. Además, se realizó una campaña de difusión y captación a través de listas de distribución con información sobre el proyecto, dirigidas tanto a asociaciones empresariales como a entidades públicas. A su vez, la captación de empresas de economía sumergida estuvo a cargo de Cruz Roja, que utilizó como principal instrumento las visitas a los lugares de trabajo.

Una vez seleccionadas las empresas beneficiarias, éstas reciben el apoyo de un técnico, que las asesora y acompaña, al tiempo que realiza un diagnóstico del negocio y de sus necesidades para consolidarse. Cuando el técnico estima conveniente que la empresa se beneficie de una ayuda destinada a un fin concreto, elabora un informe para solicitarla.

Los empresarios y empresarias que están sacando su actividad de la economía sumergida suelen recibir una prestación por un importe equivalente al de la licencia de apertura y las primeras cuotas de la Seguridad Social en el régimen de autónomos. Quienes ya están desarrollando una actividad normalizada se benefician de una ayuda para cubrir pequeñas inversiones (por ejemplo, para adquirir maquinaria, aplicaciones informáticas o desarrollar campañas publicitarias) o deudas (por ejemplo, la deuda acumulada por el retraso en el pago del alquiler del local del negocio).

El técnico prepara un informe de solicitud y lo presenta a una mesa de valoración de ayudas, conformada por representantes de las entidades socias. Se produce un debate entre los integrantes de la mesa, se aclaran las dudas con el técnico y se decide si se aprueba íntegramente la solicitud, si es mejor brindar otro tipo de apoyo o si se deniega en su totalidad la ayuda requerida. En caso de aprobación, el pago se efectúa (con un monto máximo de 1.200 euros por empresa) en un plazo de que va de tres días a una semana.

⁴Debe notarse que la puesta en marcha de esta práctica se produce en 2005-2006, con anterioridad a la aprobación del Plan Más Autónomos (Decreto 175/2006, de 10 de octubre de 2006, y Orden de 15 de marzo de 2007), el cual ha reforzado de forma muy marcada el apoyo a la consolidación de iniciativas de autoempleo.

3.2.6. Talleres monográficos de creación de empresas

Proyecto: Huelva-Equal

Descripción

Los **“talleres monográficos de creación de empresas”** son sesiones de formación a emprendedores, de corta duración, en las que se tratan cuestiones relativas a la puesta en marcha de un negocio muy específico (por ejemplo, una peluquería, un videoclub o una agencia inmobiliaria). En el marco un proceso formativo integral de apoyo al autoempleo, estos talleres son una de las herramientas empleadas para cualificar a los futuros empresarios y empresarias.

Contexto

En la provincia de Huelva se aprecia un notable dinamismo empresarial, del que es prueba el intenso ritmo de creación de nuevas empresas. Dentro del colectivo emprendedor existe un cierto número de personas con dificultades de empleabilidad, como inmigrantes, personas con discapacidad o miembros de la comunidad gitana. También destaca la presencia de mujeres emprendedoras (casi un 55% de las personas que han acudido al proyecto Huelva-Equal en busca de asesoramiento para la creación de empresas).

Las mujeres (especialmente las inmigrantes y las pertenecientes a minorías étnicas) demandan una formación muy concreta y práctica, sencilla y adaptada a sus necesidades y preparación. El diseño y puesta en marcha de los talleres monográficos de creación de empresas ha venido a cubrir esta necesidad.

Personas beneficiarias

Los talleres están dirigidos a emprendedoras y emprendedores pertenecientes a grupos con especiales dificultades de inserción: personas de etnia gitana, inmigrantes, con discapacidad o exdrogodependientes. En todos los grupos mencionados se da prioridad a las mujeres.

Metodología

Los talleres monográficos de creación de empresas desarrollan una acción formativa para el emprendizaje, que se complementa con otras actividades propias de un itinerario para la inserción por cuenta propia (orientación, asesoramiento, acompañamiento, etc.). Su característica principal es que, a diferencia de la habitual formación para el autoempleo, de carácter genérico, se analiza cómo poner en marcha un negocio muy específico. Así, se han realizado talleres sobre “cómo crear un pequeño comercio de modas”, “cómo crear una inmobiliaria” o “cómo crear un videoclub”.

La metodología con la que se desarrollan los talleres es eminentemente práctica. Se trabaja con un reducido grupo de personas emprendedoras que son guiadas por un monitor experto, quien

fomenta su participación e implicación. El monitor expone los aspectos que se deben considerar en la elaboración del plan de empresa (qué trámites hay que realizar, cómo se debe plantear la comercialización, etc.). Se tratan siempre los temas que afectan al tipo de negocio objeto del taller.

El objetivo es que las personas beneficiarias puedan resolver sus dudas concretas y avanzar en la preparación del negocio. Para ello, las 15 horas de duración del taller se reparten en varias jornadas, dejando tiempo entre una y otra para que las personas participantes vayan realizando el trabajo necesario a fin de completar su plan de empresa.

3.2.7. Programa de emprendimiento en zonas rurales

Proyecto: Himilce

Descripción

El **“programa de emprendimiento en zonas rurales”** está diseñado con objeto de detectar oportunidades de negocio y formar a personas desempleadas para que puedan aprovechar tales oportunidades mediante la creación de sus propias empresas. El programa consta de dos actuaciones encadenadas: en primer lugar, se elabora un estudio de huecos de mercado en las zonas rurales y, en segundo lugar, se imparten cursos de formación para emprender.

Contexto

En ciertas zonas rurales de Jaén existe un escaso tejido empresarial y una baja demanda de trabajo por parte de las empresas. Por tanto, las posibilidades de inserción por cuenta ajena son limitadas, aspecto que complica el acceso al empleo de colectivos vulnerables, como mujeres y personas con discapacidad. Por tanto, resulta de enorme importancia potenciar el empleo por cuenta propia, como opción laboral que contribuye a luchar contra el desempleo de personas excluidas y a promover el desarrollo económico endógeno.

Con este objetivo, el proyecto Himilce ha desarrollado el programa de emprendimiento, un sistema que acerca recursos para el empleo a la población rural.

Personas beneficiarias

Las beneficiarias y beneficiarios del programa de emprendimiento en zonas rurales son jóvenes, población inmigrante y personas con discapacidad física, con especial presencia de las mujeres dentro de tales colectivos.

Metodología

El programa de emprendimiento en zonas rurales parte un estudio para identificar negocios que puedan ser implantados en cada una de las comarcas de la provincia de Jaén, en función de la via-

bilidad económica y técnica de las actividades en cuestión, de los condicionantes de cada una de las zonas analizadas y de los colectivos beneficiarios del programa.

Tras la determinación de esos nichos de mercado, se imparte formación a personas desempleadas a fin de capacitarlas para crear y gestionar una empresa. Así, se ha impartido un curso gratuito de administración y dirección de empresas, de 300 horas de duración (20 horas semanales). Los participantes tienen derecho a una beca por un importe de seis a nueve euros por día de asistencia.

El alumnado recibe formación sobre técnicas de gestión de empresas y, además, con objeto de promover la formación a través de la experiencia, se promueve su participación en empresas simuladas. Cada una está dividida en departamentos en los que se desarrollan distintos tipos de puestos de trabajo; los alumnos pasan por cada uno de ellos, con el fin de conseguir todas las competencias requeridas. Se han creado seis empresas simuladas, dedicadas a actividades previamente identificadas como nichos de mercado en los estudios realizados (comercialización de productos hortofrutícolas, logística provincial, comercialización de productos del Parque Natural de la Sierra de Cazorla, servicios sociales y energías renovables, entre otros).

Se ha desarrollado una plataforma virtual para gestionar las empresas simuladas que, a su vez, se interrelacionan entre sí. Además, una central simula el entorno de las seis empresas, formado por bancos (cuentas, préstamos, pólizas, leasing, pagos y cobros internacionales), transportes (agencias de transporte para expedir las mercancías), comercio exterior (organismos necesarios para tramitar operaciones de compraventa), clientes, proveedores, organismos oficiales (Administración de Hacienda, Mutua Patronal, Administración Local, Seguridad social, etc.), empresas de servicios (mantenimientos, suministros, asesoramiento, suscripciones, seguros, etc.), etc.

La comunicación de la empresa con la central, de la central con la empresa o de las empresas entre sí, se puede realizar por correo electrónico, foro privado o teléfono.

3.2.8. Fondo de solidaridad Córdoba Sur

Proyecto: I-ESCOSUR

Descripción

El **“fondo de solidaridad Córdoba Sur”** constituye un instrumento financiero de apoyo a nuevas iniciativas de autoempleo de personas con riesgo de exclusión social. Se materializa en dos tipos de ayudas: a fondo perdido y acceso a préstamos en condiciones preferenciales (sin intereses). También se emplea para incentivar la contratación de personas con dificultades de empleabilidad. En este caso, se conceden ayudas a tanto alzado a las empresas contratantes.

Personas beneficiarias

Los beneficiarios del fondo son personas emprendedoras en riesgo de exclusión, como minorías étnicas, inmigrantes, discapacitados, usuarios de los servicios sociales o mujeres.

En el caso de los incentivos a la contratación, los beneficiarios directos de la ayuda financiera son las empresas que se comprometen a realizar las contrataciones, aunque los beneficiarios últimos son las personas con dificultades de empleabilidad, cuyo acceso al mercado de trabajo se facilita mediante la concesión de un incentivo económico al empleador.

Contexto

La zona del sur de Córdoba (Cabra, Lucena, Priego de Córdoba, Puente Genil y Montilla) presenta unas tasas de desempleo que se sitúan por encima de la media nacional y andaluza. El paro afecta a personas con dificultades de empleabilidad, por lo que es urgente promover su acceso al empleo a fin de lograr su plena inclusión social y laboral.

Para ello, I-ESCOSUR fomenta el autoempleo en colectivos con alto riesgo de exclusión. Los mecanismos de apoyo habituales se han reforzado mediante la creación del fondo de solidaridad Córdoba Sur.

Metodología

Las ayudas concedidas a las personas emprendedoras para la puesta en marcha de sus negocios son ayudas a fondo perdido y préstamos preferenciales. Las primeras tienen un importe máximo de 1.200 euros. Los préstamos se conceden, sin intereses, por la misma cantidad máxima. También pueden optar a una ayuda a tanto alzado las empresas colaboradoras que contraten a personas beneficiarias.

Existe un Protocolo que recoge las condiciones de las ayudas y los requisitos para acceder a ellas. A la hora de seleccionar a los beneficiarios, además de los criterios económicos (disponer un plan de empresa viable en el caso de las iniciativas de autoempleo) se tienen en cuenta otros factores. Por ejemplo, en el caso de las ayudas a la contratación, se valora positivamente a las empresas empleadoras que realizan actividades consideradas como nuevos yacimientos de empleo, que cuentan con un plan de igualdad o de medio ambiente.

3.3. Formación para el empleo

3.3.1. Proyecto piloto de envasadora de compost

Proyecto: MARE

Descripción

El **“proyecto piloto de envasadora de compost”** es una experiencia de formación y empleo dirigida a personas con discapacidad, para el desarrollo de una actividad (el envasaje de compost)

que contribuye a la sostenibilidad ambiental y es económicamente viable. La formación impartida tiene una parte teórica, aunque se lleva a cabo fundamentalmente mediante prácticas.

Personas beneficiarias

Las personas beneficiarias de la formación son mujeres con un grado de discapacidad sensorial, física o psíquica (en este caso, leve) de entre el 33% y el 65%, un nivel formativo bajo y una edad comprendida entre 16 y 45 años.

Contexto

La comarca sevillana de la Vega-Media del Guadalquivir está integrada por nueve municipios: Alcalá del Río, La Algaba, Brenes, Burguillos, Cantillana, Guillena, San José de la Rinconada, Tocina y Villaverde del Río. En esta zona, el paro afecta de manera especial a las mujeres, que constituyen una gran mayoría del total de las personas desempleadas. Además, la mayoría de ellas tiene escasa formación y cualificación profesional. Esta situación de discriminación y exclusión laboral se agrava en el caso de las personas que sufren alguna discapacidad.

Por tanto, se planteaba la necesidad de impulsar el empleo de las mujeres con discapacidad y se vio la oportunidad de aprovechar un hueco de mercado, el envasado de compost al por menor. Para su producción se reciclan restos orgánicos (residuos urbanos, lodos de plantas depuradoras de aguas, rastrojos o restos de cosechas y podas, estiércol animal, etc.), que se transforman en abono de alta calidad (el compost, con alto contenido en materia orgánica, que aumenta la fertilidad y sostenibilidad del suelo).

El proyecto piloto se planteó en torno a la formación de mujeres con discapacidad para desarrollar esta actividad. La experiencia contribuye, además, a la mejora del medio ambiente, pues ayuda a prolongar la vida útil de los productos orgánicos.

Metodología

Como paso previo, se realizó un estudio para determinar la viabilidad económica de la comercialización del compost envasado al por menor. Una vez verificada ésta, se buscaron las infraestructuras y materia prima (compost) necesarias para llevar a cabo la formación, que era eminentemente práctica y debía desarrollarse en un taller de envasado de compost. La Mancomunidad de municipios de la Vega de Sevilla, organismo público encargado de la gestión y recogida de residuos sólidos urbanos, cedió el compost y puso a disposición del proyecto la nave y las instalaciones necesarias. Por último, se construyó una máquina para envasar el producto en bolsas de pequeño tamaño (de 1,5 kg), aptas para ser comercializadas al por menor y susceptibles de ser manipuladas por las beneficiarias de la formación.

Tras la dotación de infraestructuras y de materia prima, se procedió a la captación de las destinatarias de la formación, para lo que se contó con la colaboración de la Agencia de Desarrollo Local

y de Andalucía Orienta. Se seleccionó a 14 mujeres y un hombre (dado que no pudieron cubrirse todas las plazas) con discapacidad superior al 33%.

Por último, se puso en marcha la acción formativa. La duración del curso fue de cinco meses. Éste constó de 150 horas de formación teórica, mediante clases magistrales y dinámicas de grupo, y 650 horas de prácticas en el taller de envasado. Se eligió un horario compatible con el de los colegios, para que las mujeres con niños a su cargo pudieran asistir a las clases.

La formación teórica se basó, fundamentalmente, en el estudio del ciclo de vida del residuo. También se impartieron módulos sobre prevención de riesgos laborales, igualdad de oportunidades y conciliación de la vida familiar y laboral (además de otros transversales como orientación laboral, autoestima, etc.). Además, las alumnas tenían acceso a un servicio de atención psicológica individualizada.

Como medidas de apoyo en la fase de formación se articularon dos ayudas: una beca para sufragar gastos de cuidado de personas dependientes y una ayuda de transporte, destinada a pagar su desplazamiento a las instalaciones donde se impartía la formación (la distancia mínima desde cualquier municipio próximo era de 10 kilómetros).

3.3.2. Catadora - divulgadora de aceites de oliva

Proyecto: IGEO

Descripción

El de **“catadora - divulgadora de aceites de oliva”** es un nuevo perfil profesional que se ha identificado y definido con el objeto de promover la inserción laboral de personas desempleadas en esa nueva ocupación. El perfil creado, catadora-divulgadora de aceites de oliva, tiene como misión divulgar las propiedades y valores nutricionales del aceite de oliva, y desarrollar entre los consumidores una cultura sobre las distintas variedades y calidades de este producto.

Personas beneficiarias

Las personas beneficiarias de la experiencia son mujeres jóvenes, sobre todo de 25 a 35 años, desempleadas y con niveles formativos variados.

Contexto

Los municipios de Arjona, Porcuna (Jaén) y Beas (Huelva) se caracterizan por que su economía es eminentemente agrícola y, en concreto, está basada en la explotación del olivar. La discriminación que habitualmente soporta la población femenina en el entorno laboral es especialmente intensa en esta zona olivícola, debido a la cultura y a que se trata de un ámbito tradicionalmente masculinizado. Por ejemplo, pocas mujeres trabajan en el sector del olivar y, si lo hacen, quedan relega-

das a las tareas más penosas y duras.

No resulta extraño que el desempleo femenino sea muy elevado en la zona, debido a la discriminación que sufren las mujeres en el acceso al mercado de trabajo. Además, éstas no han logrado adaptarse a la industrialización y mecanización del olivar buscando nuevas ocupaciones, como hicieron los hombres, con objeto de mejorar su calidad de vida y sus posibilidades de empleo.

Como consecuencia de esta situación, se puso en marcha esta práctica consistente en identificar un perfil profesional con oportunidades de empleo para las mujeres de la zona.

Metodología

La experiencia se articula en dos fases. En la primera, se identifica y define el perfil profesional (catadora-divulgadora de aceites de oliva). En la segunda, se realizan acciones para potenciar la inserción de beneficiarias en la nueva ocupación definida.

Fase 1. Creación del perfil profesional

El proceso se inició con la elaboración de dos estudios en los que se trata de identificar nuevos perfiles profesionales asociados al sector del olivar. Uno versó sobre los nuevos yacimientos de empleo y otro sobre los nuevos perfiles profesionales asociados al sector del olivar.

Este último estudio se basó en la metodología denominada “Historias de Vida”, que consiste en aprovechar el saber de las mujeres mayores, analizando la historia de su vida laboral con el objeto de localizar nuevas profesiones o visualizar actividades no comercializadas. Para su realización, se recabó información mediante entrevistas a mujeres mayores de los pueblos de Beas (Huelva), Arjona y Porcuna (Jaén), Montoro (Córdoba) y El Arahál (Sevilla). Estos análisis permitieron detectar la existencia de una nueva ocupación emergente: la de “catadora - divulgadora de aceites de oliva”.

No obstante, era necesario completar el estudio hasta verificar que, en efecto, se trataba una ocupación nueva, y precisar qué competencias se requerían para desempeñarla. Así, se acudió al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y se constató que en él sólo se reconocen tres ocupaciones y puestos de trabajo relevantes en relación con la cualificación profesional “obtención de aceites de oliva”⁵: “maestro de almazara”, “maestro de extractora” y “maestro de refinado”. En cuanto a las competencias necesarias para desempeñar dichas ocupaciones, en el Catálogo se señalan dos: el análisis de las composiciones de lotes de aceites de oliva para conseguir la calidad

⁵ Cualificación profesional: Obtención de aceites. Nivel: 2. Código: INA013_2. Competencia general: Realizar las operaciones de extracción y elaboración de aceites de oliva, en las condiciones establecidas en los manuales de procedimiento y calidad. Controlar los vertidos ocasionados, respetando las normas de protección ambiental. Unidades de competencia:

- UC0029_2: Conducir los procesos de extracción y realizar las operaciones de refinado y corrección de aceites de oliva.
- UC0030_2: Controlar el proceso de trasiego y almacenamiento de aceite de oliva en bodega.

Fuente: Instituto Nacional de Cualificaciones, Ministerio de Educación y Cultura.
(<http://iceextranet.mec.es/iceextranet/bdqCualificacionesAction.do>).

requerida y el desarrollo de una cata informal, para verificar que el aceite se adapta a la especificación técnica. En referencia a las “capacidades cuya adquisición debe ser completada en un entorno real de trabajo” se recoge, entre otras, el análisis sensorial de aceites de oliva (sentidos que intervienen en el análisis sensorial del aceite de oliva, composición química del aceite de oliva, análisis sensorial, valoración organoléptica, procesos y características organolépticas).

La definición de la ocupación emergente “catadora - divulgadora de aceites de oliva” sugería que ésta requiere áreas de conocimiento y competencias ampliadas y diferenciadas respecto a aquéllas que se mencionan en las ocupaciones relacionadas con el perfil profesional “obtención de aceites de oliva”. En particular, se consideró que las competencias y conocimientos que habría de tener una “catadora – divulgadora de aceites de oliva” serían los siguientes: sector del olivar, olivos, aceitunas y aceites; calidades y variedades del aceite de oliva; proceso de realización de catas de aceite; valores nutricionales del aceite de oliva; valores gastronómicos del aceite de oliva; usos tradicionales y culturales del aceite de oliva; valor medioambiental del olivar, reciclaje de aceitunas y derivados; habilidades de comunicación; habilidades expositivas y marketing de ventas; mujer y olivar: perspectiva de género.

Fase 2. Inserción en el nuevo perfil profesional

Una vez identificado el nuevo perfil y las competencias que se requieren para su ejercicio, en primer lugar, se realizan actividades formativas; a continuación, se promueve el empleo como catadoras-divulgadoras de las personas que han participado en ellas.

La formación de las “catadoras - divulgadoras de aceites de oliva” ha contemplado, por un lado, una parte teórica basada en clases magistrales pero con un enfoque práctico y, por otro, la realización de prácticas.

La formación teórica se organizó en módulos formativos con una duración total de 70 horas. El módulo de “cata y caracterización de aceites de oliva” se impartió en colaboración con los Centros de Investigación y Formación Agraria (CIFA) de los que dispone la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa en Córdoba y Huelva. Por su parte, desde las Unidades de Género y Olivar⁶ se realizaron actividades formativas sobre “marketing y habilidades expositivas”. Asimismo, se instruyó a las alumnas sobre las “orientaciones gastronómicas de los aceites”, tema que constituye una novedad respecto a otros cursos más tradicionales y cuyo interés por parte del público se puso de manifiesto posteriormente.

Esta formación específica y profesional se complementó con módulos transversales de igualdad de oportunidades y medio ambiente (reutilización de aceites), cursos de alfabetización informática y prevención de riesgos laborales.

⁶ Constituyen la estructura básica de intervención, desde las que se coordinan todas las actividades del proyecto. Son tres, ubicadas en Arjona, Porcuna (Jaén) y Beas (Huelva).

En cuanto a la formación práctica, se organizaron multitud de catas de aceite de oliva (en asociaciones de mujeres, organismos oficiales, almazaras, escuelas de hostelería, etc.), que fueron llevadas a cabo por las beneficiarias de la formación. También se promovió la asistencia a ferias del sector del olivar (unas veinte ferias), donde las nuevas catadoras-divulgadoras desempeñaron un papel activo y pusieron en práctica la formación recibida.

En lo que respecta a las acciones para facilitar la inserción laboral, se promovió la firma de un convenio de colaboración entre la Asociación Olivar y Género y la Diputación Provincial de Huelva, a través del Área de Desarrollo Local (Promoción Económica y Fomento de Empleo). La Diputación de Huelva se comprometió a contar con una “catadora-divulgadora de aceite de oliva” a fin de fomentar el consumo del aceite de oliva virgen onubense en ferias, exposiciones y otros eventos destinados a la promoción de la provincia de Huelva (turismo, productos agroalimentarios, etc.). Por su parte, la Asociación Olivar y Género ha acordado impulsar la realización de actividades formativas relacionadas con las competencias necesarias para el correcto desempeño de la ocupación “catadora – divulgadora de aceites de oliva”. Además, la citada Asociación cuenta con una base de datos de mujeres “catadoras de aceite”, con objeto de facilitar la información oportuna cuando a la Diputación Provincial de Huelva la precise.

A ello hay que añadir la firma de un convenio entre la Asociación y la Unión de Consumidores en Andalucía (UCA), que es socio colaborador del proyecto, además de otros acuerdos con asociaciones locales andaluzas para la realización de actividades de sensibilización y divulgación del aceite de oliva, entre las que se incluye la cata.

3.3.3. E-escuela del cambio

Proyecto: e-Andaluzas en la sociedad red

Descripción

La “**e-escuela del cambio**” consiste en un conjunto de actividades de formación, que se desarrollan esencialmente mediante una plataforma virtual accesible a través de Internet, dirigida a mujeres profesionales (o a punto de serlo). El objetivo de la formación es apoyar a las beneficiarias para que éstas puedan romper el denominado “techo de cristal” (esto es, las barreras y dificultades que deben afrontar y vencer las mujeres para lograr acceder a puestos laborales directivos, como jefaturas y gerencias).

Se parte de una sesión presencial en la que se enseña a las participantes cómo utilizar la plataforma y se les asigna un grupo y un tutor. A continuación, se imparten los cursos en distintas e-escuelas. La experiencia finaliza con el desarrollo de un plan práctico y viable para que la beneficiaria mejore su situación laboral.

Personas beneficiarias

Los beneficiarios son jóvenes de ambos sexos en su último año de universidad, mujeres profesionales y empresarias, y agentes locales de la administración pública, sindicatos y organizaciones empresariales. Además, una parte de esta actividad ha estado orientada a mujeres de entornos rurales.

Contexto

A pesar de los avances de los últimos años, el mercado de trabajo andaluz sigue presentando signos de discriminación laboral por razón de género. Por ejemplo, todavía en 2006 la tasa de empleo de los varones supera en casi treinta puntos porcentuales a la de las féminas, situándose aquélla en el 61% frente a una tasa de ocupación de las mujeres del 35%⁷. Otro signo de discriminación aparece al analizar la presencia femenina en puestos directivos de categoría media y superior, que es muy baja en comparación con la de los varones. Es como si la carrera profesional de las mujeres terminara jerárquicamente antes que la de los hombres.

Las profesionales y universitarias se encuentran frecuentemente con estas limitaciones. Por ello, el proyecto buscó identificar a trabajadoras que quisieran "romper" este techo y les entregó las herramientas para poder hacerlo.

Metodología

La e-scuola del cambio consta de cinco e-scuolas en su planificación (e-scuola estirando, e-scuola acompañando, e-scuola acercando, e-scuola desplegando y e-scuola multiplicando). Las características comunes de todas ellas son la metodología utilizada y la estructura básica de los contenidos.

La formación se ofrece utilizando una **metodología online**, es decir, a través de una plataforma electrónica desarrollada para tal fin (<http://www.E-scuolase-andaluzas.net>). Las alumnas y alumnos acceden a los contenidos de los cursos y a las actividades a través de internet, lo que les permite participar activamente en los foros y chats de discusión.

En cuanto a **la estructura de los contenidos**, los cursos se componen de cinco capítulos. En el primero se realiza una introducción a la e-scuola, a través de una jornada presencial en la que los tutores explican a los grupos cómo funciona la herramienta o plataforma virtual y cómo se utilizará para el desarrollo de los contenidos y las actividades. Posteriormente, en un segundo capítulo denominado "el arte de la igualdad", se lleva a cabo un análisis (y discusión vía foro) de las barreras de género y se identifican los obstáculos personales que impiden a las mujeres ascender en sus posiciones laborales. En el tercer capítulo, llamado "estar feliz", se hace hincapié en la formación en valores transversales como la gestión en situaciones de presión, la inteligencia emocional, el pensamiento en positivo, la planificación del tiempo, el pensamiento estratégico, etc. En el cuar-

⁷ Datos procedentes de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística, segundo semestre de 2006.

to capítulo se aborda la utilización de las tecnologías de la información y comunicación (como el uso de internet, del correo electrónico, de los foros, etc.), prestando especial atención a la gestión de los recursos (cuándo y para qué usarlos). Finalmente, en un quinto capítulo se insta a las personas participantes a desarrollar un proyecto concreto que les permita mejorar su situación laboral actual buscando un nuevo empleo, ascendiendo en su empresa o iniciando una actividad propia.

Esta práctica se dirige a tres perfiles de beneficiarios, para lo que se desarrollan o ajustan ciertos contenidos específicos y, en algunos casos, varía la metodología en cada e-scuola, como se verá a continuación.

a) E-scuola estirando y acompañando. Se planificaron como dos e-scuolas, pero finalmente se unieron y se ofrecieron de manera conjunta. Sólo se diferencian en algunos contenidos que se han adaptado para los varones, de acuerdo a un enfoque de sensibilización y cambio de cultura. Las personas beneficiarias son jóvenes de las universidades andaluzas del último año de carrera. Las particularidades están en la captación y formación:

- Captación. El curso se presenta en los listados de asignaturas optativas en los tablones de la Universidad y ofrece 4,5 créditos gratuitos.
- Formación. Los cursos siguen la estructura general, pero en la última parte los alumnos y alumnas deben ser capaces de elaborar una propuesta de desarrollo, ya sea sobre su inserción laboral por cuenta ajena o a través de la creación de un negocio propio. Para ello cuentan con una guía interactiva de desarrollo profesional que les orienta paso a paso.

En la primera edición se inscribieron 360 alumnos (aproximadamente el 35% eran hombres) de 19 facultades y en la segunda convocatoria el número de solicitantes se acercó a 1000 (de ellos se matricularon 360).

b) E-scuola desplegando. Estuvo dirigida a psicólogas (o a punto de serlo), empresarias, profesoras de universidad y concejalas de algunos municipios, que querían dar un “salto” en su carrera, mejorando su posición en la empresa, en el mercado de trabajo o bien iniciando su propia actividad. Las particularidades también se encuentran en la captación y formación:

- Captación. El proceso de captación de las beneficiarias se realizó a través de las mismas organizaciones que componen el proyecto: el Colegio Oficial de Psicología de Sevilla reclutó a psicólogas en ejercicio o desempleadas, la Asociación de Empresarias de Sevilla hizo lo mismo con mujeres propietarias de pequeñas empresas y la Universidad de Sevilla contactó con profesoras de varias universidades (Sevilla, Granada y Jaén).
- Formación. La diferencia con la estructura básica es que esta e-scuola profundiza más en las habilidades transversales y tiene una orientación fundamentalmente laboral (planificación, liderazgo, manejo del estrés, etc.), motivo por el que incorpora un capítulo adicional sobre gestión del tiempo. En este mismo sentido, la última parte de la formación consiste en la realización de un pro-

yecto concreto sobre cómo mejorar su posición relativa en el mercado de trabajo, ya sea ascendiendo en la empresa, buscando otro empleo, transformándose en empresaria o ampliando su negocio, en el caso que ya tenga uno.

3.3.4. Talleres de inserción en la industria agroalimentaria

Proyecto: Vía verde para la igualdad

Descripción

Los **“talleres de inserción en la industria agroalimentaria”** son cursos de formación teórico-práctica, realizados en las instalaciones de las empresas, con el objetivo de ofrecer formación a mujeres en puestos de trabajo demandados por los empresarios de la industria agroalimentaria.

Personas beneficiarias

Las personas beneficiarias de los talleres de inserción en la industria agroalimentaria son, fundamentalmente, mujeres desempleadas menores de 25 años con escasa o nula calificación.

Contexto

El proyecto interviene en varios municipios fronterizos de las provincias de Cádiz y Sevilla. Esta zona, como se comprobó en un estudio previo a la ejecución de actividades, se caracteriza por altas tasas de paro, principalmente entre mujeres, y por la existencia de nuevos yacimientos de empleo poco aprovechados (servicios de proximidad, turismo, etc.), una escasa conciencia en igualdad de oportunidades y un alto nivel de segregación horizontal y vertical en el principal sector productivo: el agroalimentario.

Dentro del ámbito en cuestión, se detectó que los empresarios necesitaban trabajadores cualificados, demanda que no se hallaba plenamente satisfecha. Además, se trata de un sector masculinizado, de manera que, a pesar de la existencia de oportunidades de trabajo, no es común que las mujeres se empleen en él.

Para luchar contra la escasa participación de la mujer en el sector e impulsar el empleo femenino, se pusieron en marcha los talleres de inserción en la industria agroalimentaria.

Metodología

El desarrollo de la experiencia se inicia con el diseño de la formación y la captación de empresas colaboradoras y de mujeres beneficiarias de la actividad. Se partió de un estudio previo sobre puestos de trabajo de la industria agroalimentaria demandados por las empresas, que éstas no logra-

ban cubrir (con facilidad). Además, los técnicos del proyecto se pusieron en contacto con empresas de la zona a fin de identificar y definir con más exactitud los perfiles profesionales más necesitados por el empresariado. Se ofreció a los empresarios la posibilidad de participar en la formación de mujeres para ocupar dichos puestos, mediante el desarrollo de acciones formativas en las propias empresas, que incluían la realización de prácticas por parte de las beneficiarias. Uno de los principales atractivos de estas actuaciones para el empresariado colaborador es que el diseño de la formación se realiza de forma consensuada entre los empresarios y el proyecto, lo que permite a los primeros influir en la orientación de la formación y asegura que ésta se imparta de acuerdo con las necesidades de la empresa.

Para captar mujeres dispuestas a seguir esta formación e incorporarse al mercado de trabajo en sectores fuertemente masculinizados, se recurrió a agentes locales de empleo, centros de la mujer y ayuntamientos.

Tras el diseño y la captación (tanto de beneficiarias de la formación como de empresas colaboradoras), se pusieron en marcha los talleres, cuyas principales características son las siguientes:

- Se dividen en dos partes, una de formación y otra de prácticas laborales.
- La formación se realiza en la empresa.
- Están configurados por grupos de diez alumnas cada uno.
- Los profesores o monitores de los talleres son profesionales altamente cualificados de la misma empresa o propuestos por el empresario.
- Su duración es de siete meses.

Los talleres tuvieron lugar en los municipios de Pruna, La Puebla de Cazalla y Arahál, en empresas del sector del aceite de oliva y de la carne. Durante los primeros tres meses se impartieron cursos de formación teórico-práctica en empresas, para lo que se contrató como profesores o monitores a técnicos y profesionales cualificados (principalmente ingenieros) de las mismas empresas. Éstos tuvieron margen para diseñar e impartir los contenidos de los cursos de acuerdo con las particularidades propias de cada oficio o taller, así como de las tecnologías productivas utilizadas por la empresa en que se desarrollaron los cursos. Cuando no fue posible contratar a un miembro del negocio en cuestión, el empresario propuso a un técnico cualificado externo.

De manera complementaria, los técnicos del proyecto se encargaron de impartir cuatro módulos transversales sobre las siguientes materias: igualdad entre hombres y mujeres, prevención de riesgos laborales, medio ambiente y nuevas tecnologías de la información (ésta fue la única parte de la formación que, por motivos de infraestructura, se impartió en un lugar externo a la empresa, normalmente en instalaciones facilitadas por los ayuntamientos).

Durante el periodo formativo, las alumnas contaron con una ayuda de 5 euros al día en concepto de desplazamiento, en caso de residir en un municipio diferente a aquél en el que se ofrecían los cursos.

Una vez finalizada esta fase, las beneficiarias desarrollaron prácticas remuneradas (con una beca salario de 300 euros mensuales) durante cuatro meses en los oficios y en las empresas donde habían recibido la formación previa.

Un total de ochenta mujeres participaron en ocho talleres, dos de ellos en el sector del aceite de oliva (“Operadora de aderezo y almazara” y “Mecánica mantenedora de líneas de envasado y relleno”, con seis ediciones en total) y uno en el de la industria cárnica, sobre “Operadoras de industrias cárnicas” (dos ediciones).

3.4. Otras medidas de apoyo al empleo

3.4.1. Apoyo a la conciliación

3.4.1.1. Plan de inserción para la conciliación por cuenta propia

Proyecto: NEMESIS

Descripción

El **“plan de inserción para la conciliación por cuenta propia”** (PIC) es un mecanismo que pone en práctica fórmulas de apoyo a la conciliación de personas empleadas por cuenta propia (autónomos). Una mujer desempleada es formada y preparada para sustituir a un empresario autónomo que se ausenta de su trabajo temporalmente por motivos de conciliación (cuidado de personas dependientes, permisos de maternidad o paternidad, etc.).

Personas beneficiarias

Hay dos tipos de beneficiarios de esta experiencia, a saber: por una parte, los autónomos que cuentan con alguien que les sustituya en su trabajo cuando se ausentan por motivos de conciliación de su vida familiar y profesional; por otra parte, las personas que realizan el reemplazo, mujeres desempleadas con bajos niveles de cualificación y escasa o nula experiencia laboral.

Contexto

Los municipios de las mancomunidades de Los Pedroches y del Valle del Guadiato, situados en el norte de Córdoba, son eminentemente rurales y están perdiendo población. En términos económicos, el tejido empresarial está compuesto principalmente por negocios muy pequeños. La

tasa de paro es elevada, sobre todo la femenina. Llama la atención la baja cualificación de las mujeres del entorno rural, así como la falta de implicación de los varones en el cuidado del hogar y de las personas dependientes. Estos dos elementos complican el acceso de la población femenina a una formación de calidad que aumente sus oportunidades de conseguir y consolidar un puesto de trabajo.

Dada la situación, se necesitan especialmente dos tipos de actuaciones destinadas a dar respuesta a las necesidades de empleo de las mujeres y a facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación del empresariado autónomo. A ambas obedece el diseño del PIC (plan de inserción para la conciliación por cuenta propia).

Metodología

El plan de inserción para la conciliación por cuenta propia (PIC) combina las políticas de mejora de recursos humanos y de apoyo al autoempleo con las políticas de igualdad de oportunidades en materia de conciliación de la vida profesional y familiar, fortaleciendo los nexos de unión entre todas ellas.

En la mayoría de los casos, el contexto normativo y legislativo existente no permite una adecuada corresponsabilidad de hombres y mujeres en las labores domésticas y de cuidado de personas dependientes, ya que casi todas las medidas existentes en ese sentido están dirigidas a mujeres o unidades familiares, y no a sus homólogos masculinos. Por ello, desde el PIC se promueve también el ejercicio de estos derechos por parte de hombres trabajadores.

La puesta en marcha del PIC hizo necesario un estudio de la legislación vigente en materia de conciliación (permisos de paternidad y maternidad, medidas de acción positiva para el fomento de la contratación, bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social, etc.). El paso siguiente consistió en el diseño del PIC, que se adaptó a la legislación vigente en la materia, con el fin de suplir los vacíos existentes en el ámbito de medidas en favor de la conciliación de trabajadores autónomos.

Asimismo, fue necesario crear el soporte documental del plan, concretamente:

- a) Formulario de comunicación previa de sustitución total o parcial, en el que el empresario autónomo manifiesta su derecho a la conciliación, por una causa concreta que ha de determinar, y su deseo de participar en el PIC. También declara el periodo de tiempo durante el cual habrá de ser sustituido, si bien como mínimo se exigen seis meses. Si el reemplazo se realiza por un tiempo inferior a las tres horas diarias se considera sustitución parcial; si se supera dicho límite temporal, se trata de una sustitución total. La causa por la que quiere conciliar ha de ser justificada mediante alguna prueba. Además, se exige como requisito que el cónyuge trabaje fuera del hogar, pues en caso contrario no se considera necesaria la conciliación.
- b) Convenio regulador por cuenta propia, que informa de los derechos y obligaciones de cada una de las partes que intervienen en el PIC, a saber, la mujer desempleada, el empresario

autónomo y la mancomunidad de que se trate (Los Pedroches o Valle del Guadiato). Este acuerdo es firmado por las partes y lleva anexo el documento de comunicación previa de sustitución total o parcial.

Como paso final para completar el plan, se diseñaron unas medidas de apoyo financiero a fin de incentivar y reforzar el PIC, en concreto:

- a) **Beca para la mejora de la empleabilidad**, que consiste en una ayuda de 300 euros mensuales en favor de la desempleada durante el período de formación tutorizada (de uno a dos meses).
- b) **Bono servicio para la conciliación**, que se concede a la desempleada durante el mismo periodo, por una cuantía de 90 euros al mes. Para beneficiarse de esta ayuda no es requisito necesario que el cónyuge no trabaje fuera del hogar, algo que sí se exige al empresario autónomo si quiere ejercer su derecho a la conciliación. Para recibir este bono servicio hay que acreditar documentalmente las especiales dificultades de conciliación.
- c) **El cheque servicio para la formación tutorizada**, en favor del trabajador autónomo por su intervención como formador de la persona desempleada que le sustituirá, durante el periodo previo de formación tutorizada. El importe del cheque se cifra en 600 euros mensuales, que se abonan con posterioridad, una vez constatada la finalización del periodo formativo.

La implementación del PIC en sí se estructura en cuatro fases, cuyo contenido se describe a continuación.

Fase 1. Proceso de selección de participantes

Los técnicos y técnicas del proyecto captan a personas trabajadoras por cuenta propia susceptibles de implementar el PIC. A su vez, a fin de seleccionar a la mujer desempleada que realizará la sustitución, el empresario que ha optado por ejercer su derecho a la conciliación debe completar una ficha en la que se detalla el perfil requerido para desempeñar el puesto de trabajo (habilidades y especiales necesidades formativas). Con esta información, el proyecto acude al Servicio Andaluz de Empleo para solicitar posibles candidatas que cumplan con los requisitos determinados.

Tras la finalización del proceso de captación y selección de mujeres desempleadas, es indispensable que cada una de ellas, así como el empresario autónomo y el representante legal de la mancomunidad (de Los Pedroches o del Valle del Guadiato) suscriban el convenio regulador por cuenta propia.

Fase 2. Formación tutorizada

La formación tutorizada no tiene carácter laboral y su duración es de uno a dos meses, dependiendo de la categoría profesional del puesto de trabajo. Durante este período, el empresario autónomo ejerce una tutorización guiada de la beneficiaria y los técnicos del proyecto realizan una visita mensual de seguimiento en la que verifican si la formación se está desarrollando correctamente.

Durante el periodo formativo, la mujer desempleada está cubierta por un seguro de responsabilidad civil y otro de accidentes, gestionados por la correspondiente mancomunidad. Además, recibe la beca para la mejora de la empleabilidad (300 euros mensuales) y el bono servicio para la conciliación (si procede). El trabajador por cuenta propia percibe el derecho pecuniario por formación tutorizada (600 euros mensuales).

Fase 3. Inserción a tiempo completo de desempleadas en caso de disfrute de permisos por maternidad o paternidad

Esta fase intermedia sólo rige cuando el trabajador por cuenta propia disfruta de derechos a la conciliación por razón de maternidad o paternidad (16 semanas). El autónomo debe firmar un contrato con la persona desempleada que le sustituye, por una duración mínima de 16 semanas. Una vez finalizado este periodo, el PIC facilita al trabajador autónomo la posibilidad de seguir conciliando, mediante una excedencia o reducción de su jornada laboral, durante un periodo mínimo de dos meses.

Fase 4. Consolidación de la empleabilidad: inserción mediante la sustitución parcial o total

En esta fase pueden darse dos supuestos: la sustitución total tiene lugar cuando la persona empleada por cuenta propia ejerce su derecho a la conciliación durante más de tres horas diarias y la parcial, si se trata de un periodo menor.

La persona empresaria está obligada a contratar a la desempleada al menos durante seis meses, condición necesaria para el devengo de los derechos pecuniarios establecidos por el plan en favor del trabajador autónomo. La copia del contrato sellado por la Seguridad Social debe ser entregada al proyecto para verificar el cumplimiento de esta condición.

3.4.1.2. Guía de buenas prácticas para la conciliación en el sector del comercio

Proyecto: Comcilia

Descripción

La **“Guía de buenas prácticas para la conciliación en el comercio”** es un documento que recaba información sobre prácticas exitosas en la materia llevadas a cabo por microempresas del sector en Andalucía. Su objetivo es difundir entre los empresarios y empresarias fórmulas que favorezcan la conciliación de la vida familiar y profesional por parte los trabajadores del comercio.

Personas beneficiarias

Las personas beneficiarias son tanto empresarios como trabajadores de los comercios minoristas andaluces, especialmente de los concesionarios de mercados de abastos. No obstante, la publicación está al alcance de todos y la utilización de la guía puede ayudar a mejorar las condiciones de conciliación del personal de otros sectores.

Contexto

El comercio minorista ocupa a una parte importante de la población empleada de Andalucía. El tejido empresarial está constituido por un gran número de microempresas, con uno o dos trabajadores, y la presencia de medidas en favor de la conciliación es muy escasa o prácticamente inexistente en las pequeñas empresas del sector.

Las personas trabajadoras y el empresariado de pequeños comercios y mercados de abastos de Andalucía han estado poco representados en estudios y actuaciones específicas en materia de conciliación, lo que ha conducido a una gran desinformación de estas personas sobre el tema. Ello resulta preocupante, a la vista de las dificultades que se aprecian en el sector en el terreno de la conciliación (debido, entre otros aspectos, a los horarios extensos e irregulares y a los periodos comerciales de trabajo intensivo).

Con objeto de facilitar el avance del comercio minorista en materia de conciliación, se decidió poner de relieve la experiencia de empresas que la han impulsado decisivamente, y demostrar así que es posible mejorar las condiciones actuales. La guía es el resultado de este esfuerzo.

Metodología

La guía ha sido elaborada con el objetivo de presentar y difundir instrumentos y ejemplos prácticos de mejora de las condiciones de conciliación en microcomercios andaluces. Los contenidos se organizan en tres bloques. El primero expone las claves para la conciliación en los comercios minoristas y señala una serie de circunstancias que se deben valorar a la hora de tomar alguna decisión relativa al personal (por ejemplo, la necesidad de analizar el entorno y las causas de una disminución en las ventas, antes de considerar como solución única la ampliación de los turnos de los trabajadores).

El segundo bloque presenta una selección de 30 buenas prácticas en el sector del comercio minorista andaluz, previamente detectadas en cada demarcación territorial por las Cámaras de Comercio participantes en el proyecto. Estas buenas prácticas han sido clasificadas en tres tipos, según el ámbito en que actúan: buenas prácticas en materia de igualdad de género, buenas prácticas en materia de gestión de recursos humanos y buenas prácticas en materia de servicios de apoyo.

El tercer bloque recoge iniciativas, políticas y legislación en materia de conciliación.

3.4.1.3. Investigación sobre los recursos para la conciliación

Proyecto: Concilia-Lo

Descripción

La “investigación sobre los recursos para la conciliación” es un estudio realizado, en primer lugar, para identificar los recursos para la conciliación de la vida familiar y profesional, tanto públicos como

privados, con que cuentan los municipios de Andalucía. En segundo lugar, de entre dichos servicios, se subraya cuáles pueden considerarse como buenas prácticas.

Personas beneficiarias

Los beneficiarios más directos de esta investigación son los municipios y gobiernos locales que podrán contar con este mapa de recursos, aunque en última instancia será la población en general quien se beneficie de la difusión de esta iniciativa.

Contexto

En nuestra sociedad, a pesar de los avances de los últimos tiempos, sigue existiendo una división asimétrica entre hombres y mujeres de las tareas de cuidado del hogar y de las personas dependientes. Estas tareas siguen recayendo, principalmente, sobre las mujeres, hecho que dificulta su inserción laboral o su promoción profesional.

Los gobiernos locales desempeñan un papel clave en la promoción de servicios en favor de la conciliación de la vida familiar y profesional. Sin embargo, todavía se detectan carencias, en parte debidas a una insuficiente aplicación del principio de igualdad de oportunidades en las políticas municipales. La falta de servicios para la conciliación también se explica, especialmente en los municipios de menor dimensión, por la escasez de recursos económicos asignados a la igualdad y a la compatibilización de ambas esferas de la vida (sobre todo en las zonas rurales).

Ante esta situación, se hacía necesario analizar los recursos para la conciliación de que disponen los municipios andaluces para, a continuación, poner de relieve buenas prácticas en la materia que puedan ser aprovechadas por los gobiernos locales. Con este fin se lanzó la investigación sobre los recursos para la conciliación que se describe a continuación.

Metodología

Para recabar información sobre los recursos de carácter público y privado con los que cuentan los gobiernos locales andaluces para facilitar la conciliación, se elaboró un cuestionario en el que se pedía a los ayuntamientos información sobre la disponibilidad de servicios (sociales, recursos educativos y de cualquier otro tipo destinados a fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral) para las personas dependientes (menores, personas mayores con dependencia, personas con discapacidad, etc.).

Se contactó con todos los municipios a través de una carta oficial y mediante el correo electrónico. También se solicitó la colaboración de las Diputaciones Provinciales, para conseguir un despliegue territorial amplio. El cuestionario se completa a través de la red, en la página web del proyecto. A él se accede mediante una contraseña facilitada a cada una de las entidades municipales.

Entre dichos recursos señalados por los ayuntamientos se identificaron experiencias valiosas o buenas prácticas, a las que se dio difusión con objeto de que puedan servir como modelo a otros

gobiernos locales. A fin de determinar si un servicio constituía o no una buena práctica, se establecieron unos criterios basados, entre otros aspectos, en el impacto de su uso, en la metodología empleada (si es o no participativa), en la valoración del servicio, etc.

Una vez finalizado el trabajo de campo, se han obtenido los siguientes productos: una publicación sobre las buenas prácticas y una base de datos con el mapa de recursos para la conciliación.

3.4.1.4. Casas nana

Proyecto: Igual@ Vid@

Descripción

Las **“casas nana”** son lugares donde personas cualificadas y previamente formadas prestan servicios de atención y cuidado a niños menores de seis años, con el objetivo de que las personas con hijos a su cargo puedan desarrollar sus trabajos o procesos de formación para acceder a un empleo. El cuidado de los niños se lleva a cabo en el propio domicilio de la persona que presta el servicio, que debe estar adecuadamente adaptado y equipado, con el fin de proporcionar atención personalizada (como máximo a cuatro menores), en un ambiente familiar y con horarios flexibles.

Las casas nana están inspiradas en las asistentes maternas de Francia y en una iniciativa similar denominada “casas amigas”, que se desarrolló en la convocatoria 2001-2004 de la IC Equal en Pamplona.

Personas beneficiarias

De este servicio se benefician sobre todo mujeres que están trabajando o formándose y tienen niños a su cargo. Las situaciones familiares que pueden darse entre las personas beneficiarias son las siguientes:

- a) Madre y padre trabajando.
- b) Madre trabajando y padre inmerso en un itinerario formativo para acceder al mercado laboral.
- c) Madre inmersa en un itinerario formativo para el acceso al mercado laboral y padre trabajando.
- d) Madre con responsabilidades políticas y padre trabajando o en un itinerario formativo para el acceso al mercado laboral.
- e) Madre en proceso de creación de empresa y padre trabajando o en itinerario formativo para el acceso al mercado laboral.
- f) Madre y padre inmersos en un itinerario formativo para el acceso al mercado laboral.
- g) Familia monoparental, en la que el responsable de la familia esta trabajando, se encuentra inmerso en un itinerario formativo para el acceso al mercado laboral o está en proceso de crear

una empresa.

Contexto

Las personas con niños a su cargo tienen grandes dificultades para compaginar trabajo y familia, y también para buscar empleo. Estas dificultades son más acusadas en el caso femenino, debido a que todavía no se ha logrado alcanzar una corresponsabilidad plena entre hombres y mujeres en lo que se refiere al cuidado del hogar y de las personas dependientes. Esto complica notablemente la capacidad de las trabajadoras para conciliar su vida familiar y profesional, y la de las desempleadas, para realizar acciones (de formación y otras) que favorezcan su inserción laboral.

Esta realidad, que es común a toda España, se acentúa en el mundo rural, como sucede en la Campiña Sur de Córdoba, donde se lleva a cabo el proyecto (en los municipios de Fernán Núñez, Montemayor, Montilla, Monturque, Moriles, Puente Genil y La Rambla). Para promover la empleabilidad de las mujeres de la zona, así como la conciliación de la vida familiar y laboral por parte de éstas, se pusieron en marcha las casas nana.

Metodología

En primer lugar, se determinaron las características que debían cumplir las casas nana y se sistematizó esta información en un documento marco. Los requisitos exigidos tenían que ver con instalaciones, emplazamiento, equipamiento, medidas higiénico-sanitarias, de control sanitario y de prevención de accidentes.

A continuación, se pasó a la selección y formación de las mujeres que iban a trabajar como cuidadoras en las casas nana (se describe con mayor detalle más abajo) y se supervisaron las casas seleccionadas, para verificar que cumplieran con las condiciones de seguridad exigidas. Asimismo, se procedió a tramitar la licencia de apertura de actividad de cada una de ellas, para lo cual se realizó una primera inspección por parte de los técnicos del Ayuntamiento. Las licencias se concedieron a la entidad promotora de la experiencia, no a la persona cuidadora.

Para la selección de las candidatas (responsables de las casas nana) se establecieron los siguientes requisitos:

1. Posesión de una titulación específica en la materia. Se admitieron las siguientes: formación profesional en técnico superior en educación infantil, magisterio de educación infantil, magisterio de primaria, magisterio de educación especial, psicología, pedagogía y psicopedagogía. También se consideraron válidas otras titulaciones oficiales relacionadas con el cuidado de menores (jardín de infancia, puericultura...), así como títulos de cursos de FPO especializados en la materia, con certificado de profesionalidad.
2. Valoración de las solicitudes, teniendo en cuenta los siguientes aspectos: titulación, experiencia en puestos relacionados, características de la casa nana en la que se ofrece el servicio (por ejemplo, disponer de habitaciones dedicadas exclusivamente a esta labor o tamaño de las mismas) y otros factores (por ejemplo, se valoran positivamente las solicitudes de personas con discapacidades).

cidad o responsables de hogares monoparentales).

3. Cumplimiento en el hogar de las características y requisitos mínimos exigidos. Las características básicas de las casas nana, que en caso de no cumplirse darían lugar a la exclusión del proyecto, debían ser las siguientes: disponer de dos habitaciones para ofrecer el servicio, de manera que se pueda separar el descanso del juego y la comida; tener ventilación y luz natural en ambas habitaciones; estar situadas dentro del municipio. Se financió la adquisición del mobiliario necesario, como cunas, tronas, juegos, barreras de seguridad para niños, etc.
4. Superación del curso de formación impartido, de 36 horas de duración. En él se trataron las siguientes materias: funcionamiento de las casas nana, cuidados de la infancia (salud e higiene, métodos de juego y psicología infantil), obtención del carné de manipulación de alimentos y perspectiva de género.

Una vez que las cuidadoras y sus respectivas casas nana estaban preparadas, se llevó a cabo una campaña de difusión del servicio, mediante el empleo de diversos mecanismos como carteles, folletos, entrevistas en radio y televisiones locales, etc. En ciertos casos, se entregó a las personas demandantes de los servicios una ayuda para cubrir parte del coste de los mismos. Finalmente, se pusieron en marcha las casas nana, que desde entonces son objeto de inspecciones mensuales por parte del personal del proyecto.

3.4.1.5. Mesa de concertación para la conciliación

Proyecto: Malabaristas del tiempo

Descripción

La **“mesa de concertación para la conciliación”** es una actuación en la que participan agentes sociales, políticos y económicos, mayoritariamente de ámbito local, que se reúnen con el objetivo de analizar, proponer y consensuar acciones dirigidas a mejorar las condiciones para la conciliación de la vida laboral y familiar. En la mayoría de los casos, las propuestas realizadas por la mesa se incorporan a las políticas de las mismas instituciones participantes.

Personas beneficiarias

De la implementación de las propuestas consensuadas en la mesa se beneficia la población en general, y especialmente las mujeres con personas dependientes a su cargo.

Contexto

En la ciudad de Granada y la Comarca de los Montes Orientales existe un importante nivel de discriminación por razón de género en el mercado de trabajo. Se da mayor importancia al trabajo del varón; no se reconoce la aportación de las mujeres que se ocupan del cuidado del hogar y de los familiares dependientes; por último, la población femenina encuentra más dificultades que los

varones para conseguir un empleo, mantenerlo y ascender profesionalmente.

En este contexto, un aspecto clave para mejorar la situación de la mujer y mitigar los obstáculos a los que se enfrenta en el mercado de trabajo es la conciliación entre la vida familiar y profesional. Por ello, se hace necesario mejorar el conocimiento de las entidades públicas sobre la situación actual de la conciliación, en términos de regulación, políticas y recursos.

Con objeto de impulsar medidas conciliadoras en la ciudad de Granada y la Comarca de los Montes Orientales, se ha puesto en marcha la mesa de concertación para la conciliación.

Metodología

La mesa de concertación para la conciliación es una práctica que consiste en la reunión periódica de agentes locales con el objetivo de responder de manera eficaz a los cambios que se están produciendo en la sociedad y que afectan a la compatibilización de la vida familiar, personal y laboral. De forma más detallada, los fines que persigue la mesa son los siguientes: el intercambio de información sobre aspectos relacionados con la conciliación (leyes, posibilidades y servicios existentes, condiciones y adecuación de éstos a las necesidades, experiencias, etc.); el desarrollo de talleres; la difusión de herramientas relativas a la conciliación; el establecimiento de acuerdos y compromisos.

La mesa la componen las entidades socias del proyecto. Entre los miembros, ha sido fundamental contar con un grupo importante de ayuntamientos (en este caso han sido 17, de los cuales 16 se organizan a través de un consorcio) capaces de trasladar las decisiones y reflexiones a las políticas locales.

En cada reunión de las mesas una de las entidades presenta el tema sobre el que se va a discutir. Ello permite que, en función de la temática tratada, se invite a participar a otras instituciones que no son miembros estables de las mesas. Éstas se celebran cada cuatro o cinco meses y su duración es de unas seis horas.

Los temas tratados en las mismas han sido los siguientes:

- “Situación de la conciliación y valor del trabajo reproductivo: sensibilización para mujeres y hombres”. Su objetivo fue conocer el estado de la cuestión en torno a la conciliación.
- “Obstáculos para la contratación y la promoción de las mujeres en el empleo”. Se analizó la actual problemática de acceso al empleo y promoción de las mujeres, se estudiaron las medidas planteadas en el Anteproyecto de Ley de Igualdad y se alcanzaron compromisos en estas materias.
- “Estrategias y acciones para compartir”. Se abordaron tres aspectos: la sensibilización de la infancia y juventud en relación al reparto de responsabilidades y tareas domésticas, la posición de los hombres ante la desigualdad y la situación de los servicios para la conciliación (escuelas infantiles, centros residenciales y centros de día).
- “Tiempo, espacios y servicios: reorganización de los tiempos sociales”. Se profundizó en el análisis de las causas y consecuencias del actual esquema de reparto del trabajo, y de la distribución

de tiempos y espacios entre hombres y mujeres.

- “El papel de las mujeres en el mundo rural”. Su finalidad fue configurar un espacio de toma de decisiones que detecte las necesidades y carencias de la mujer rural en materia de conciliación, así como difundir los resultados de un estudio sobre las incidencias del género en el uso de los tiempos en el territorio.

3.4.2. Responsabilidad social corporativa

3.4.2.1. Oficina provincial para la promoción de la responsabilidad social corporativa

Proyecto: Equal-in-red

Descripción

La **“Oficina provincial para la promoción de la responsabilidad social corporativa”** (RSC) es una estructura que tiene como objetivo sensibilizar y difundir el concepto y la práctica de la responsabilidad social corporativa entre las empresas y entidades públicas y privadas de la provincia de Málaga.

Contexto

La responsabilidad social corporativa supone la integración voluntaria en el funcionamiento de la empresa de valores sociales y ambientales. Como resultado de la adopción de estos valores, las empresas desarrollan acciones que benefician a sus trabajadores o a colectivos externos a la empresa (la comunidad local, por ejemplo) y que exceden de los mínimos fijados por la ley. Entre estas acciones, se pueden citar las medidas en favor de la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras o la gestión del impacto ambiental derivado de la actividad de la empresa.

La RSC no sólo permite conciliar el interés empresarial con el social y ambiental, sino que además, la propia empresa puede obtener beneficios como resultado de su política de RSC. Por ejemplo, si las empresas facilitan la formación de los trabajadores o la conciliación de su vida familiar y profesional es previsible que aumente la productividad de la plantilla. Por otro lado, si lleva a cabo acciones que impulsen el desarrollo comunitario (integración de colectivos excluidos, promoción de la cultura de RSC, etc.), también mejorará la imagen del negocio.

Si bien las grandes empresas van incorporando este nuevo concepto en su desarrollo y actividad, en las PYMES aún existe un gran potencial para la incorporación de la RSC. Estas últimas dominan el panorama empresarial, de manera que la integración de valores de RSC en su operativa tendría un impacto muy favorable sobre la mejora de la empleabilidad y el desarrollo sostenible en general.

En este contexto se puso en marcha la ‘Oficina provincial para la promoción de la responsabilidad social corporativa’, que despliega su acción en la provincia de Málaga. En esa zona, como en el con-

junto nacional, las PYMES constituyen la mayor parte del tejido empresarial y necesitan apoyo para incorporar en su actividad el concepto de RSC.

Personas beneficiarias

Los beneficiarios de las actuaciones de la Oficina son empresas de la provincia, entidades sociales y asociaciones, así como la administración pública local.

Metodología

La Oficina provincial para la promoción de la responsabilidad social corporativa es una estructura desde la que se fomenta el que las empresas de Málaga y su provincia se sumen a una nueva exigencia de mercado: ser socialmente responsables. Se crea desde la Diputación Provincial, en colaboración con la Confederación de Empresarios de Málaga (CEM).

La Oficina cuenta con una persona que desarrolla todas las labores técnicas y es la responsable de organizar sus actividades. La Confederación de Empresarios de Málaga pone a su disposición los recursos necesarios, por ejemplo, para la organización de eventos, algo que sucede de manera esporádica.

Desde la Oficina se promueven, en primer lugar, un conjunto de acciones destinadas a favorecer encuentros para el debate, la formación y la discusión entre interlocutores sociales. Para ello se ha articulado un Plan de sensibilización y difusión sobre responsabilidad social empresarial.

En segundo lugar, destaca la constitución del denominado Foro Malagueño de Entidades Sociales y Empresas Socialmente Responsables, que tiene como fin promover la creación de una red de empresas implicadas en el fomento y puesta en práctica de la RSC. También pretende convertirse en punto de encuentro entre negocios comprometidos con su entorno, entidades sociales y asociaciones. El Foro, de carácter virtual, está alojado en la página web <http://www.malagaredpensible.es>.

En el marco de estas actuaciones, la Oficina ha creado el "Premio de empresa malagueña socialmente responsable", como reconocimiento público a empresas de la provincia que han implantado con éxito los valores de la RSC. Con este galardón se pretende destacar la labor empresarial en favor de la integración laboral y social de personas pertenecientes a colectivos desfavorecidos, o el diseño de sistemas y procedimientos de gestión que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores.

3.4.2.2. Red interempresarial por la responsabilidad social corporativa

Proyecto: Eres Sevilla

Descripción

En la **“Red interempresarial por la responsabilidad social corporativa”** participan empresarios y empresarias de la provincia de Sevilla, así como representantes de las administraciones públicas locales, que se reúnen en encuentros para debatir sobre temas de responsabilidad social corporativa (RSC), particularmente sobre inserción de grupos en riesgo de exclusión, y se comprometen a impulsar acciones en este sentido en cada una de sus organizaciones.

Personas beneficiarias

Esta actividad está dirigida a empresarios y empresarias de la provincia. La selección de participantes ha sido realizada con base en experiencias anteriores de cooperación, de manera que las primeras empresas con las que se contactó eran especialmente sensibles ante la realidad social y estaban comprometidas con el desarrollo integral de la provincia. También son beneficiarios indirectos la población en general y los trabajadores de dichas empresas, ya que los resultados de la red interempresarial se traducen en medidas de mayor integración social y responsabilidad con el entorno por parte del empresariado.

Contexto

La RSC supone la integración voluntaria, pero nunca supletoria de una legislación de mínimos fundamentales, de los valores sociales y ambientales en las operaciones productivas de la empresa. Las acciones de RSC se pueden clasificar en externas e internas: las primeras son aquéllas que afectan al medio social y ambiental que rodea las actividades de la empresa (por ejemplo, la comunidad en que participa o los ecosistemas en los que impacta su producción); las segundas tienen como beneficiarios a los trabajadores de la propia empresa. Aquí se incluyen, entre otras, actuaciones en favor de la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras o de prevención de riesgos y seguridad (más allá de los mínimos legales).

Independientemente de los beneficios que la RSC reporta a la empresa (mayor productividad, imagen de marca o fidelización de clientes con conciencia social y medioambiental), se trata de una filosofía de desarrollo de la sociedad en su conjunto, no de una estrategia de mercado. Por ello, se planteó la ‘Red interempresarial por la responsabilidad social corporativa’, como lugar de encuentro del empresariado y la sociedad, representada por las instituciones locales.

Metodología

La configuración de la ‘Red interempresarial por la responsabilidad social corporativa’ se llevó a cabo en tres etapas: captación, encuentros y formación.

Para la captación de empresarios y empresarias se revisaron diversas bases de datos (sobre todo, las de proyectos Equal de la primera convocatoria, 2001-2004) y se identificaron empresas que habían participado con anterioridad en algún proyecto de empleo o similar. Asimismo, la Confederación Empresarial Sevillana divulgó la actividad entre sus socios y propuso candidatos posibles. Una vez realizado este listado de empresas, el personal técnico del proyecto visitó a los

empresarios, les entregó un dossier con información sobre las actividades previstas y les invitó a firmar un convenio marco de “acercamiento” con la administración local.

El convenio es una declaración de intenciones que no obliga legalmente, ni a la administración ni al empresariado, a asumir los acuerdos alcanzados en los encuentros. Este documento se concibe como una orientación hacia la RSC, más relacionada con la inserción laboral de personas en riesgo de exclusión que con otros aspectos como el medio ambiente o la gestión ética. Cada empresa declara su intención de trabajar con algún grupo particular de personas (por ejemplo, mujeres, inmigrantes, discapacitados, etc.).

Tras entrar en contacto con un número significativo de empresarios, se les invitó a participar en unos encuentros sobre RSC, en los que se presentaron ponencias sobre temas como la RSC en la empresa española, la RSC en la cuenta de resultados, etc. Posteriormente se desarrolló un debate abierto acerca de los temas tratados, en el que los empresarios expusieron sus puntos de vista y definieron los problemas a los que se enfrentan a la hora de ser responsables socialmente. Al final del encuentro se distribuyó una encuesta entre los asistentes, en la que se les preguntaba si estarían dispuestos a implementar medidas de inserción laboral para distintos grupos en riesgo de exclusión y si desearían formarse en RSC.

Tras los encuentros, se propuso a cada empresario un programa gratuito de acciones para promover la inserción en su negocio de personas pertenecientes a colectivos con dificultades de empleabilidad. Las actuaciones comprenden, principalmente, cursos de formación para los empresarios y, en el caso que éstos lo requieran, para sus trabajadores. El empresariado que decidió participar recibió la visita de un técnico del proyecto, que realizó un diagnóstico sobre las necesidades de la empresa con vistas a emplear a personas de colectivos excluidos. La actividad finaliza una vez que se han determinado tales necesidades y se ha ofrecido el asesoramiento o los cursos de formación indicados.

3.4.2.3. Sello RSC

Proyecto: ADAPTATE-C

Descripción

El “**Sello RSC**” es un distintivo que se otorga a las empresas como reconocimiento por estar involucradas y comprometidas con los principios y prácticas de la responsabilidad social corporativa (RSC). El objetivo de la medida es generar y, en lo posible, estandarizar un protocolo de actuación para la certificación de empresas comprometidas con la RSC en Córdoba, a través del sello denominado “EC-RSEC”.

Personas beneficiarias

Los beneficiarios directos de esta práctica son trabajadores y empresarios de PYMES de la ciudad de Córdoba. Los primeros se ven favorecidos en la medida que se promueve una cultura laboral que presta particular atención al bienestar del trabajador y su familia. Los segundos mejoran su imagen corporativa y el clima de la organización, lo que normalmente se traduce en un aumento de la productividad y las ventas.

Los beneficiarios indirectos son los ciudadanos de Córdoba capital, ya que esta práctica contribuye a la creación de un espacio favorable para el desarrollo integral del territorio.

Contexto

La RSC está muy poco extendida entre las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Córdoba. Ello se debe, en parte, a la insuficiente sensibilización y conocimiento de la RSC entre el empresariado. A esto hay que añadir la falta de medios, humanos y materiales, que caracteriza a las empresas de menor dimensión, aspecto que complica el planteamiento de medidas de RSC en las mismas. A la vista del escaso aprovechamiento del potencial de la RSC, se vio la idoneidad de poner en marcha el Sello RSC, a fin de premiar y hacer visible la acción de empresas socialmente responsables.

Metodología

El proceso de elaboración del Sello RSC se inició con el desarrollo de un modelo teórico que identificaba los principales conceptos de responsabilidad social corporativa que debían considerarse a la hora de valorar el compromiso y la implementación de prácticas empresariales en este sentido.

Por otra parte, de forma paralela, se procedió a la captación de empresas que servirían de muestra para validar la adecuación del protocolo de certificación elaborado. Para ello se contó con la colaboración de asociaciones de comerciantes, jóvenes emprendedores y otras organizaciones empresariales. Asimismo, se utilizaron las bases de datos de las entidades participantes en el proyecto, a fin de detectar a aquellas empresas que cumplieran con el perfil objetivo (PYMES con una antigüedad de al menos dos años que desarrollaban sus actividades en la ciudad de Córdoba). En total, se captaron 40 empresas.

Una vez seleccionadas éstas, un grupo de expertos de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Córdoba elaboró un protocolo, tomando como base el modelo teórico definido previamente, que fue sometido a una validación real en las 40 empresas seleccionadas. El objetivo de este protocolo es acreditar a PYMES como empresas "socialmente responsables".

3.4.2.4. Club de empresas Teriön

Proyecto: Teriön

Descripción

El **“Club de empresas Terión”** está formado por empresas del área metropolitana de Sevilla que desean colaborar en la puesta en marcha de iniciativas de inserción laboral. Con este Club se pretende sensibilizar al tejido empresarial sobre la importancia de una cultura basada en la responsabilidad social corporativa (RSC). En la medida que se cumple este objetivo, las empresas impulsan el acceso al mercado de trabajo de personas con especiales dificultades para encontrar y mantener un empleo.

Personas beneficiarias

La extensión de la RSC beneficia, en general, a la población del área metropolitana de Sevilla en la que se desarrollan las actuaciones (El Aljarafe, El Río y La Vega) y, de forma más específica, a las personas que habitan en dichas zonas y sufren dificultades para acceder al mercado laboral, ya que las acciones de RSC implementadas por las empresas incluyen prácticas en favor de su contratación.

También es beneficiario el empresariado, al que se le ofrece asistencia y servicios de asesoramiento para llevar a cabo políticas socialmente responsables. Con ello, cada empresa participante gana en tres aspectos: el desarrollo de una imagen corporativa positiva frente a sus clientes, el incremento de la lealtad y productividad de sus trabajadores y la satisfacción del mismo empresario, al desarrollar acciones en beneficio de su entorno social y ambiental.

Contexto

El Aljarafe, El Río y La Vega son zonas del área metropolitana de Sevilla que se caracterizan por una alta concentración de población desempleada. Resulta especialmente preocupante la situación de las mujeres, que presentan carencias de formación para el empleo y una cultura basada fundamentalmente en el cuidado de los hijos y el hogar. Las tres zonas mencionadas tienen características económicas y sociales similares, pero con pequeñas diferencias entre unas y otras. La rápida expansión urbanística experimentada por el Aljarafe en los últimos años, unida a la segregación de género en la construcción, ha acentuado la discriminación femenina. Por otra parte, el crecimiento residencial ha atraído a población de otros municipios, con nivel de educación y renta media y alta, lo que ha acrecentado las disparidades en términos económicos y educativos entre los habitantes originarios y los recién llegados.

Por su parte, la zona del Río tiene un crecimiento industrial lento y una parte importante de la estructura productiva y del empleo descansa en el sector agrícola y ganadero. La pérdida de peso de este sector y las dificultades que tienen las pequeñas explotaciones primarias están produciendo situaciones de vulnerabilidad en relación con el mercado de trabajo.

Finalmente, La Vega presenta una situación similar y, con excepción del municipio de La Rinconada (que ha protagonizado un aumento de la actividad industrial), es un territorio que sufre situacio-

nes graves de discriminación en el acceso al mercado de trabajo.

En este contexto, se detectó la necesidad de desarrollar fórmulas que promovieran la inserción laboral de las personas con dificultades de acceso al mercado de trabajo. Para ello se planteó el Club de empresas Teri3n, que aprovecha el potencial de la RSC para promover la inclusi3n socio-laboral de colectivos con dificultades de empleabilidad.

Metodolog3a

El Club de empresas Teri3n est3 compuesto por m3s de 20 empresas que operan en distintos 3mbitos, como la animaci3n, publicidad, joyer3a, comercio, cafeter3a, etc. Las acciones que se llevan a cabo en el marco del club son las siguientes: dinamizaci3n a trav3s del uso de nuevas tecnolog3as, dise1o de indicadores de evaluaci3n de pr3cticas socialmente responsables, celebraci3n de encuentros interempresariales y edici3n de una publicaci3n peri3dica de difusi3n. El contenido de estas acciones se describe a continuaci3n.

a) Dinamizaci3n a trav3s del uso de las nuevas tecnolog3as.

En la p3gina web del proyecto se han desarrollado dos instrumentos que permiten dinamizar y difundir pr3cticas de RSC: una secci3n de contenidos sobre RSC y un foro RSC. En la parte de contenidos se ha puesto a disposici3n p3blica documentaci3n de inter3s sobre la materia, por ejemplo, el Libro verde de RSC de la Uni3n Europea, el Pacto mundial de RSC del Banco Mundial o art3culos sobre RSC en Andaluc3a y Espa1a. El foro es una plataforma para que los visitantes aporten comentarios, opiniones y experiencias sobre el tema que, cada mes, se somete a debate en el mismo.

b) Dise1o de indicadores de evaluaci3n de pr3cticas socialmente responsables.

Otra de las actuaciones del club es la evaluaci3n de acciones de RSC mediante el dise1o de indicadores. Esta actividad se realiza para conocer la evoluci3n de la implicaci3n de las empresas en la materia y promover la reflexi3n empresarial sobre la necesidad de comprometerse en favor de la RSC.

c) Encuentros interempresariales.

Se celebran encuentros locales, en diferentes pueblos, en los que participan tanto profesionales vinculados al proyecto Equal Teri3n como empresarios y empresarias de Sevilla, a los que se pretende sensibilizar sobre la importancia de aunar esfuerzos en pro de una cultura empresarial basada en la solidaridad. Asimismo, los encuentros generan un espacio adecuado y eficaz para la participaci3n, el intercambio y el aprendizaje mutuo entre los distintos agentes implicados en el desarrollo social, tecnol3gico y econ3mico de la zona.

d) Edici3n de una publicaci3n peri3dica de difusi3n.

El Club de empresas Teri3n ha editado una publicaci3n con el nombre de "Teri3n: entorno sostenible", que se distribuye en dos formatos: un bolet3n de prensa (que se entrega a los participantes de los encuentros empresariales) y una edici3n m3s elaborada (que incluye una memoria de actividades y un resumen de las acciones desarrolladas por el proyecto).

3.4.3. Otras medidas

3.4.3.1. Dispositivo de innovaci3n y transferencia

Proyecto: Equal T3ndem

Descripci3n

El "Dispositivo de innovaci3n y transferencia" es una estructura encargada de gestionar el conocimiento en proyectos de inserci3n sociolaboral de personas con trastorno mental grave (TMG). A trav3s de la metodolog3a de investigaci3n y acci3n utilizada, se analiza y gestiona la informaci3n y se sistematiza el conocimiento adquirido para implementar en el territorio pol3ticas de empleo destinadas a personas con TMG. Adem3s, el dispositivo ayuda a detectar las buenas pr3cticas generadas y a transferirlas.

Personas beneficiarias

Los beneficiarios del dispositivo son:

- La Fundaci3n Andaluza para la Integraci3n Social del Enfermo Mental (FAISEM), las Unidades Territoriales de Empleo, Desarrollo Local y Tecnol3gico (UTEDLT) de Sierra Bermeja y Costa del Sol, y los Agentes Locales de Promoci3n de Empleo (ALPE) de los once municipios de la Costa del Sol Occidental.
- Otros servicios de orientaci3n para el empleo del territorio, ya que el conocimiento generado por el dispositivo fomenta el desarrollo de itinerarios destinados a personas con TMG.

Los beneficiarios 3ltimos del dispositivo de innovaci3n y transferencia son las personas con trastorno mental grave.

Contexto

En la sociedad actual, las personas con trastorno mental grave no encuentran suficientes oportunidades para el desarrollo de sus potencialidades. La mayor parte de ellas se encuentran en situaci3n de desempleo o incluso no han trabajado nunca. Por ello, es necesario poner en marcha mecanismos que activen el empleo de personas con TMG, para superar la inercia que limita el apoyo a este colectivo al plano asistencial. Con este objetivo se cre3 el 'Dispositivo de innovaci3n y transferencia'.

Metodolog3a

El equipo de trabajo del 'Dispositivo de innovaci3n y transferencia' est3 constituido por dos t3cnicas,

una antropóloga y una psicóloga social, que gestionan el conocimiento y la información obtenidos durante la ejecución del proyecto con la finalidad de hallar buenas prácticas en la inserción laboral de personas con TMG. De forma detallada, las funciones asignadas al dispositivo son las siguientes:

1. Sistematizar la información para la gestión del conocimiento por parte de los servicios de apoyo al autoempleo y desarrollar itinerarios de inserción de personas con TMG. Desde el dispositivo, durante la ejecución del proyecto, se recogen todos los datos y se trabaja la información obtenida con el fin de elaborar diferentes informes y sacar conclusiones.
2. Diseñar estrategias de participación para el trabajo en red. El dispositivo acompaña a la coordinación del proyecto y fomenta la intervención de cada uno de los socios en todas las actividades. Asimismo, los técnicos del proyecto reciben formación para constituir un grupo de trabajo.
3. Fomentar la participación en el proyecto de todos los agentes involucrados, como las propias personas beneficiarias y sus familias, con el objeto de recoger sus percepciones, opiniones, sugerencias, etc. Ello permite ir adaptando las actuaciones a las nuevas circunstancias y mejorar la planificación inicial.
4. Favorecer el trabajo en equipo. Las profesionales del dispositivo colaboran estrechamente con las entidades socias del proyecto. En conjunción con el equipo técnico del mismo, se han llevado a cabo diversos estudios (sobre los perfiles de personas con TMG, un diagnóstico del territorio de la Mancomunidad de Municipios de la Costa del Sol Occidental, un análisis de políticas de empleo para el colectivo) y, además, se han diseñado itinerarios de inserción específicos para las personas con TMG. Estas profesionales también participan en las reuniones con todo el equipo del proyecto.
5. Construir herramientas metodológicas que sirvan de apoyo al equipo técnico. Esta actuación se materializó en los siguientes productos:
 - a. Informes generales sobre las reuniones que se realizan, con objeto de aprovechar al máximo el conocimiento generado.
 - b. "Primer cuaderno de trabajo", que contiene toda la información que da soporte teórico y metodológico al proyecto Equal Tándem, como material en relación a la IC Equal o sobre el proyecto en sí.
 - c. "Segundo cuaderno de trabajo", en el que se reúne la información sobre el diseño y la realización de un itinerario de inserción para una persona con TMG.
6. Favorecer el desarrollo metodológico en los procesos de inserción sociolaboral de personas con TMG. Para ello, se ha puesto en marcha la página web www.equaltandem.org/dispositivos, un portal dinámico que facilita el acceso a la información. Éste ofrece una "biblioteca virtual" para la búsqueda y descarga de artículos relacionados con el tema "empleo y salud mental" y un "diccionario técnico", con terminología utilizada en este tipo de proyectos de intervención social, para facilitar la comunicación a distintos niveles.
7. Fomentar la transferencia del conocimiento generado, para lo cual se realizan distintas acciones: grupos de trabajo con expertos, técnicos, personas beneficiarias, tejido empresarial y

Administración (local y autonómica); seminarios y jornadas de difusión de resultados; estrategia de difusión documental en medios de comunicación (entrevistas, reportajes, etc., para prensa escrita, radio y televisión); incorporación de resultados finales al portal web del proyecto; edición y distribución de productos finales.

3.4.3.2. Observatorio permanente en zonas con necesidades de transformación social (ZNTS)

Proyecto: Atenea

Descripción

El **“Observatorio permanente en zonas con necesidades de transformación social”** es un centro de análisis compuesto principalmente por antropólogos que realizan estudios sobre los procesos de exclusión social y las políticas de inserción que se desarrollan en las zonas con necesidades de transformación social (ZNTS) de Andalucía en las que actúa el proyecto Atenea. Su objetivo principal es analizar el cambio social que se produce en dichas zonas y brindar apoyo técnico para el diseño y evaluación de políticas sociales aplicadas en los barrios.

Personas beneficiarias

Los beneficiarios finales de esta práctica son las personas que habitan en las ZNTS en que se ubica el observatorio (barrio de “El Puche” en Almería y barrio del “Guadalquivir” en Córdoba) o en alguna otra ZNTS en la que, eventualmente, éste también actúa (barrio de “Los Asperones” en Málaga).

También se beneficia del observatorio el personal técnico que trabaja en estos barrios: los equipos de barrio del proyecto Atenea, los profesionales de la Federación SURGE, de la Confederación de Entidades para la Economía Social de Andalucía (CEPES Andalucía) o de la Federación de Mujeres Progresistas.

Contexto

Los barrios urbanos en situación de exclusión social presentan características comunes, como elevados índices de pobreza, problemas de exclusión digital, problemáticas significativas en relación con la vivienda y con la salud, altas tasas de desempleo, precariedad laboral, elevados índices de violencia, creciente número de agresiones contra mujeres, existencia de importantes bolsas de economía sumergida y problemas educativos de su población infantil, juvenil y adulta.

Tras más de dos décadas de políticas públicas en el ámbito social andaluz, se ha hecho evidente la necesidad de fortalecer los mecanismos de análisis y evaluación del impacto de dichas políticas en los barrios. Para ello, el proyecto Atenea, partiendo de su experiencia en el marco de la primera convocatoria de la IC Equal (2001-2004), seleccionó algunas ZNTS andaluzas que sufren los problemas mencionados e implementó un observatorio que permite avanzar en el diagnóstico de los barrios, y apoyar el diseño y evaluación de las políticas desarrolladas en ellos.

Metodología

El 'Observatorio permanente en zonas con necesidades de transformación social' tiene encomendadas dos funciones. En primer lugar, lleva a cabo estudios sobre la situación y evolución de las ZNTS a fin de obtener un diagnóstico claro, desde la perspectiva social y económica, de dichas zonas. En segundo lugar, aprovecha la información generada a través de esos estudios para ofrecer apoyo técnico en el diseño de políticas sociales aplicadas a barrios con problemas de exclusión.

El observatorio presenta una serie de características que conviene señalar. Por una parte, se configura como un centro de análisis externo, con lo que se garantiza la independencia en su labor de investigación, aspecto que contribuye a dar solvencia a las investigaciones realizadas. Por otra parte, la metodología de investigación adopta una visión multidisciplinar de la realidad, para lo que se cuenta con un equipo de investigadores de diversas especialidades (antropología, psicología social y sociología). Por último, el estudio del cambio social en los barrios se realiza con el soporte de técnicas de investigación etnográficas, que se basan en la recolección de datos en el terreno (los barrios), teniendo como informadores a los integrantes de la comunidad objeto de análisis.

Entre las actuaciones desarrolladas por el Observatorio para cumplir con las funciones asignadas, destacan las siguientes: realización de diagnósticos completos de las ZNTS, análisis de las expectativas y percepciones sobre su contexto de los diferentes agentes sociales que trabajan en la zona, desarrollo de un proceso de gestión del conocimiento para las entidades que trabajan en el territorio, diseño de indicadores sociales cuantitativos y cualitativos con el objetivo de conocer los cambios sociales que tienen lugar en las zonas de intervención, y recogida y análisis de datos para el estudio de los indicadores sociales previamente diseñados.

A partir del análisis efectuado, se ha elaborado una colección de estudios (con el título genérico "Análisis y descripción general en contextos urbanos andaluces"), de los que ya se han publicado 300 ejemplares.

Por otra parte, se ha puesto en funcionamiento una página en internet (www.observatorioatenea.org) que ofrece a sus visitantes acceso a una Biblioteca virtual (un diccionario técnico y las publicaciones del observatorio). La web contiene un espacio con información sobre cada barrio donde interviene (patrimonio cultural, sociedad, economía y participación, comunicación y redes). Además, cuenta con una galería de imágenes, un calendario de eventos y un espacio para exponer testimonios de la población.

3.4.3.3. *Igualdómetro*

Proyecto: Eurromí

Descripción

El **“igualdómetro”** es una herramienta que permite evaluar el impacto de las políticas públicas sobre las barreras que generan la exclusión sociolaboral y la discriminación de las mujeres de etnia gitana. Su objetivo es proporcionar información sobre las políticas y medidas más eficaces para promover la inserción de este colectivo.

Personas beneficiarias

Las personas beneficiarias del igualdómetro son mujeres de etnia gitana. La herramienta provee información relevante para combatir la discriminación social y laboral de estas mujeres.

Contexto

En Andalucía persiste una fuerte discriminación social y laboral de las mujeres de etnia gitana. Ello se debe tanto a barreras internas, impuestas desde el propio colectivo, como a barreras externas a dicha comunidad. Desde diversos ámbitos se están llevando a cabo políticas que favorecen la inserción de estas personas, así como la eliminación de las situaciones de desigualdad que padecen.

No obstante, no se dispone de información fidedigna que permita conocer el impacto de las políticas mencionadas, por lo que en ocasiones se ignora si están contribuyendo a eliminar los obstáculos que impiden la inserción sociolaboral de las mujeres gitanas en condiciones de igualdad. De ello se derivan graves inconvenientes, pues la falta de información impide saber qué dirección debe seguirse para eliminar las situaciones de exclusión de las mujeres de etnia gitana. Con objeto de superar esta dificultad se ha diseñado el igualdómetro.

Metodología

Para la construcción del igualdómetro, en una primera etapa se identificaron las principales barreras que afectan a las mujeres gitanas en su inserción sociolaboral, que pueden ser internas (procedentes de la propia comunidad) o externas (del resto de la sociedad y la economía). Seguidamente, un experto en igualdad de oportunidades y minorías étnicas diseñó un cuestionario dirigido a las beneficiarias de las intervenciones del proyecto, con el fin obtener información para valorar el impacto de tales actuaciones sobre las barreras detectadas. Su explotación proporciona la información necesaria a fin de determinar qué actuaciones resultan más efectivas para mitigar los obstáculos a la inserción sociolaboral de las mujeres gitanas.

3.4.3.4. Talleres prelaborales

Proyecto: Acción por el empleo y el desarrollo socioeconómico

Descripción

Los **“talleres prelaborales”** son cursos ofrecidos en centros educativos de la Costa Tropical de

Granada a alumnos de enseñanza reglada con edades comprendidas entre los 14 y los 16 años. El objetivo de esta acción es evitar que los jóvenes del territorio abandonen la educación secundaria a los 16 años para ocupar un puesto de trabajo de poca calidad, fundamentalmente en los sectores de la construcción, la agricultura y la hostelería.

Personas beneficiarias

Las personas beneficiarias son jóvenes de ambos sexos de entre 14 y 16 años de edad (hasta de 17, en casos excepcionales) que están cursando formación reglada en algún establecimiento educativo de la Costa Tropical de Granada y se encuentran en riesgo de abandonar la formación. El profesorado selecciona a potenciales candidatos, que pasan a ser beneficiarios reales si ellos mismos deciden participar.

Contexto

La Costa Tropical de Granada se caracteriza por el elevado absentismo escolar y la falta de motivación de los jóvenes para finalizar los estudios secundarios. El mercado de trabajo ofrece a la juventud puestos de trabajo básicos y temporales a partir de los 16 años. De esta manera, es frecuente que estos estudiantes pierdan interés por finalizar sus estudios y esperen sólo a alcanzar la edad laboral mínima marcada por la ley para abandonar el instituto y buscar un empleo (por ejemplo, en centros de empaquetado de fruta, recogiendo verduras en los invernaderos, como repartidores o camareros en la temporada alta de la hostelería o como peones en la construcción).

Debido a que aún no han alcanzado la edad laboral, en ocasiones estos jóvenes no están cubiertos por las políticas de empleo y de formación para el empleo, esto es, no existe una acción preventiva destinada a evitar los abandonos educativos tempranos. Ello tiene graves consecuencias sobre estos jóvenes, pues la falta de formación disminuye sus opciones de acceder a sectores y ocupaciones donde los empleos tienen más calidad (estabilidad, acceso a formación, etc.).

Además de los jóvenes, el conjunto de la zona se ve negativamente afectado por esta dinámica, pues la reducción del capital humano dificulta la diversificación de la actividad económica hacia sectores con mayor proyección de futuro, e impide el aumento de la productividad y la renta. En respuesta a la situación descrita, se pusieron en marcha los talleres prelaborales.

Metodología

Los talleres prelaborales se llevan a cabo en tres etapas, que se describen a continuación: firma de un acuerdo con los establecimientos educativos, selección de beneficiarios y desarrollo.

a) Acuerdo con los establecimientos educativos.

En una primera etapa, los técnicos del proyecto se ponen en contacto con los establecimientos educativos del territorio para conocer si desean participar en esta experiencia. Asimismo, se solici-

ta una autorización a la Delegación de Educación de la Junta de Andalucía, para que los talleres se realicen en las dependencias de los centros educativos.

Una vez concedido este permiso de la Delegación y ratificada la intención de participar por parte del establecimiento, se firma un acuerdo formal entre éste y la entidad del proyecto que promueve la experiencia. El acuerdo es bastante abierto, para facilitar la adaptación de los talleres a las necesidades particulares de cada grupo de jóvenes.

En virtud de este acuerdo formal, el establecimiento educativo se compromete a seleccionar a los jóvenes beneficiarios y a facilitar las instalaciones donde se imparten los talleres. A su vez, el proyecto se compromete a ofrecer la formación, contratar a los profesores y proporcionar los materiales necesarios para el desarrollo de los cursos.

b) Selección de beneficiarios.

Una vez firmado el acuerdo, los profesores del centro educativo realizan una preselección de los alumnos que potencialmente podrían participar en los talleres. Cabe destacar que el colegio puede ponerse en contacto con jóvenes que hayan abandonado la formación reglada para que vuelvan a matricularse.

El centro invita a los alumnos a asistir a una charla impartida por los técnicos del proyecto, en la que se explican los contenidos y la metodología de los talleres. Finalizada ésta, los jóvenes disponen de una semana para decidir si quieren participar o no en la experiencia. Quienes deseen hacerlo deben cumplir dos requisitos: estar matriculados en el centro educativo y contar con la autorización de sus padres.

Los alumnos seleccionados son entrevistados por un técnico del proyecto, con el que firman un compromiso y declaran sus preferencias respecto a la formación que quieren recibir. Esta entrevista permite al proyecto sellar el compromiso de participación de los alumnos y determinar los contenidos de los talleres que se van a realizar. Con ello se pretende que los mismos beneficiarios definan el oficio que les interesa aprender, aunque esta decisión queda sujeta a la disponibilidad y a la posibilidad de ofrecerla.

c) Desarrollo de los talleres.

El técnico del proyecto configura grupos de 8 a 12 alumnos por taller. Los profesores son seleccionados entre profesionales con experiencia en el desarrollo de la actividad tratada en cada curso y que, generalmente, se encuentran fuera del mercado de trabajo.

Los talleres se llevan a cabo durante todo un curso escolar y comprenden entre seis y ocho horas de formación a la semana. Aunque algunos tienen lugar por la tarde, la idea es que se desarrollen en horario escolar, ya que así se incentiva a los alumnos a asistir a sus otras actividades formativas. La forma de insertar los talleres en los cronogramas educativos es ofrecerlos en los mismos hora-

rios que las materias optativas (como religión o música), para permitir que los jóvenes beneficiarios puedan asistir normalmente a las clases.

Los talleres también emplean la infraestructura de los colegios para llevar a cabo las prácticas. Por ejemplo, el de pintura ha utilizado los muros y aulas para este fin. La actividad termina con la entrega de un certificado respaldado por el ayuntamiento y validado por la Junta de Andalucía.

4 Adaptabilidad de empresas y trabajadores e igualdad de oportunidades

4.1. Servicio de Adaptabilidad Laboral

Proyecto: Adapti+D

Descripción

El **“Servicio de Adaptabilidad Laboral”** (SAL) ofrece asesoramiento individualizado a trabajadores y empresarios, con el fin de apoyar su adaptabilidad frente a los cambios organizativos, económicos, estructurales y tecnológicos. Otros de sus objetivos son los siguientes: la mejora de la calidad y la productividad en el trabajo (a través de acciones de formación profesional), la integración pluridimensional de la igualdad de género y la optimización de la organización del tiempo de trabajo (para favorecer un mejor equilibrio entre la vida profesional y la vida privada).

Personas beneficiarias

El Servicio de Adaptabilidad Laboral está dirigido a trabajadores y trabajadoras que deseen realizar acciones destinadas a incrementar sus probabilidades de promoción profesional y mejorar sus condiciones laborales. También se benefician de sus acciones empresarios que deseen aumentar su competitividad y desarrollar un proceso de adaptación a las nuevas formas de organización del trabajo y a las nuevas tecnologías.

Contexto

El proyecto interviene en el sector oleícola y del comercio minorista de la ciudad de Jaén y de varios municipios de la provincia (Alcaudete, Martos y Torredelcampo). Algunos rasgos del tejido empresarial y del entorno en el que se desenvuelven estos sectores hacían conveniente prestar servicios para la adaptabilidad, a saber:

- a) Las empresas y trabajadores de los sectores oleícola y comercial desarrollan su actividad mediante el uso de metodologías de trabajo tradicionales que poco a poco han ido quedando obsoletas. El avance hacia un entorno cada vez más competitivo y orientado a las nuevas tecnologías exige un proceso de cambio en la gestión de la actividad, que obliga al empresariado y a los trabajadores a adaptarse y mejorar.
- b) La escasa profesionalización, sobre todo en el sector oleícola, provoca una orientación al mercado, una precaria gestión comercial y una marcada debilidad organizativa en las actividades de suministro. Esto dificulta la obtención de economías de escala en la producción y comercialización, impide mantener negociaciones equilibradas con las grandes empresas de distribución y hace poco viable abordar actividades innovadoras.
- c) El efecto de la entrada de los grandes almacenes y supermercados ha sido muy negativo para el comercio tradicional. Este nuevo comercio, en principio con más facilidades para captar los mejores recursos humanos y para negociar precios más bajos, ha deteriorado la capacidad de competir de los comerciantes minoristas.

En respuesta a estas carencias del tejido empresarial y a las dificultades del entorno, se decidió crear el servicio de adaptabilidad laboral.

Metodología

El SAL presta un asesoramiento que se inicia con un intercambio de información, en tres fases: difusión, acogida y recogida de datos. En primer lugar, se realiza un proceso de difusión en el territorio acerca del servicio (a quién se dirige, qué ofrece y con qué recursos cuenta). Los recursos humanos y materiales utilizados para ello dependen de la zona de actuación y del sector de actividad.

En segundo lugar, se lleva a cabo la acogida de personas beneficiarias (trabajadores o empresarios), que son entrevistadas por un técnico del proyecto. El beneficiario o beneficiaria expone sus expectativas y el técnico le informa detalladamente sobre el servicio que el SAL le puede ofrecer. Si el proceso de acogida se realiza con éxito, es decir, si las expectativas son acordes a las potencialidades del servicio, técnico y usuario comienzan a trabajar juntos. Entonces se inicia la recogida de información sobre las expectativas de la persona beneficiaria, los factores psicosociales que la motivan, su nivel de formación, las competencias profesionales y su experiencia previa.

Con esta información, el técnico decide si deriva al usuario o usuaria a otro servicio más idóneo (según su perfil y sus necesidades) o si continúa con el SAL. En el último caso, el técnico del servicio de adaptabilidad laboral elabora un plan de acción que delimita los objetivos profesionales que se quieren alcanzar (priorizándolos, si es que son varios) y las medidas y recursos necesarios para cumplirlos. Cuando el plan se encuentra disponible, se inicia su ejecución, mediante el desarrollo de acciones de formación, inversiones en la empresa, etc.

El técnico del proyecto realiza un seguimiento periódico para valorar el avance del plan de acción y, en caso necesario, redefinirlo e impulsar nuevas acciones.

4.2. Estrategia para el fomento de la innovación en empresas de economía social

Proyecto: Fénix

Descripción

La **“estrategia para el fomento de la innovación en empresas de economía social”** comprende un conjunto de actuaciones que promueven la innovación y la gestión del cambio en empresas andaluzas de economía social. La actuación comprende tres acciones: experimentación de planes de gestión del cambio e innovación en un grupo de empresas de economía social (24 en total), formación de agentes susceptibles de apoyar la innovación y gestión del cambio en dichas empresas y diseño de una herramienta de diagnóstico, seguimiento y evaluación de la innovación empresarial.

Contexto

La innovación ha sido siempre un elemento intrínseco a la actividad empresarial, que potencia el nacimiento de nuevos negocios y la expansión y competitividad de los existentes. En los últimos lustros, diversos acontecimientos han dado mayor importancia a la innovación y gestión del cambio como elementos relevantes para lograr la supervivencia y expansión empresarial. Entre otros, hay que considerar el fenómeno de la globalización, que ha relegado a un segundo plano a las estrategias competitivas basadas en el precio ya que, antes o después, aparecerá un competidor que ofrezca productos más baratos. En cambio, la empresa que basa su estrategia en la innovación adquiere una ventaja que le ayuda a mantenerse en el mercado a pesar del incremento de la competencia que se da en la economía global.

Las empresas de economía social no son ajenas a las exigencias del nuevo contexto económico-empresarial. En ellas se han detectado ciertas carencias en lo que se refiere a la innovación, que en buena medida se explican por la falta de recursos (humanos y financieros), las carencias formativas de los cuadros directivos y la prevalencia de una cultura de organización reacia al cambio.

Dado el carácter estratégico de la innovación en nuestros días y vistas las dificultades de buena parte de las empresas de economía social para integrarla en su operativa, se puso en marcha esta estrategia con objeto promover la gestión del cambio en dichos negocios.

Metodología

La primera acción que se desarrolló en el marco de la estrategia fue la elaboración e implementación de planes empresariales para la innovación y la gestión del cambio en 24 empresas andaluzas de economía social. El objetivo de esta actuación era recopilar las lecciones aprendidas de la experimentación en empresas para elaborar una guía metodológica sobre gestión del cambio y la innovación en negocios de economía social.

Para diseñar esta intervención, se tomó como referente el estudio "Una guía para la gestión del cambio en las empresas de economía social andaluzas", elaborado en la etapa inicial del proyecto. Siguiendo esta guía, se procedió a la detección, captación y selección de 24 empresas pertenecientes a sectores representativos de la economía social andaluza, con al menos cinco empleados, distintos niveles de innovación y diferentes tipos de necesidades de cambio. La heterogeneidad de las empresas elegidas ayudó a cubrir el mayor tipo de casos representativos posibles en la guía metodológica.

Tras la selección, técnicos especializados visitaron los negocios para obtener información y efectuar un diagnóstico inicial en términos de innovación y gestión del cambio. Una vez estudiada en profundidad la empresa, se elaboró una hoja de ruta o plan personalizado para la innovación y gestión del cambio, donde se determinaban, además de las acciones concretas que se debían emprender, un calendario para ponerlas en marcha. Comenzó entonces la implementación del

plan (por ejemplo, con acciones formativas para el equipo directivo y otros trabajadores), que fue objeto de seguimiento y evaluación para comprobar del cumplimiento de los objetivos.

Otro elemento clave en la estrategia es el fortalecimiento de las redes territoriales que prestan apoyo y asistencia técnica a las empresas mediante la capacitación de agentes locales. Para ello, se ha impartido formación sobre innovación y gestión del cambio en empresas de economía social a responsables técnicos de escuelas de empresas y de federaciones de economía social, con objeto de que éstos asesoren a las empresas, para impulsar el desarrollo de estrategias innovadoras. Esta formación se impartió a 159 personas de las ocho provincias andaluzas.

Por último, cabe señalar que se ha diseñado una herramienta informática que permite realizar un diagnóstico, determinar el potencial innovador y analizar la viabilidad de un proyecto de innovación.

4.3. Agente de excelencia empresarial

Proyecto: Espiral

Descripción

El **“agente de excelencia empresarial”** es un profesional que da apoyo y asesoramiento personalizado y presencial (in situ) a PYMES y microempresas sobre ámbitos clave en la modernización empresarial, como tecnologías de la información y la comunicación (TIC), prevención de riesgos laborales y gestión empresarial (incluidos los aspectos de calidad y gestión medioambiental).

Personas beneficiarias

Los beneficiarios de la intervención de los agentes de excelencia empresarial son PYMES y microempresas, trabajadores por cuenta propia o autónomos y trabajadores en activo del ámbito rural, con bajos niveles de cualificación, discapacitados o mayores de 45 años.

Contexto

Buena parte de las empresas de la provincia de Huelva (en su mayoría PYMES y microempresas) y de sus trabajadores presentan carencias de formación y cualificación en ciertas materias, como TIC, prevención de riesgos laborales o gestión medioambiental y de calidad. Podría decirse que empresas y trabajadores permanecen aferrados a sistemas de producción tradicionales en los que tales conceptos están escasamente arraigados.

Estas circunstancias conducen a importantes limitaciones en el acceso a nuevos mercados y en el lanzamiento de nuevas líneas de producto. Además, la falta de formación en las áreas mencionadas afecta negativamente a la competitividad empresarial y, como consecuencia, al mantenimiento y crecimiento del empleo. Por tanto, aumenta el riesgo de desempleo de las personas trabajadoras y se reducen sus perspectivas de promoción profesional.

Así, se hace necesario diseñar actuaciones que faciliten el proceso de adaptación de empresas y trabajadores al contexto socioeconómico actual, y ofrecer servicios de asesoramiento y formación que satisfagan las exigencias creadas por la evolución del mercado de trabajo y la nueva economía. En respuesta a esta necesidad se creó la figura del agente de excelencia empresarial.

Metodología

El agente de excelencia empresarial es un profesional que asesora a PYMES y microempresas para que éstas puedan afrontar procesos de modernización. El proyecto configuró un equipo de agentes formado por tres técnicos, cada uno de los cuales es experto en uno de los ámbitos de asesoramiento: TIC, prevención de riesgos laborales y gestión empresarial.

Respecto a los criterios de selección, a los agentes se les exigió disponer de formación especializada; así, el agente responsable de TIC es diplomado en informática, el de prevención de riesgos laborales es técnico en la materia y el encargado de asesorar en gestión empresarial es licenciado en derecho y administración de empresas. Además de la cualificación profesional, se les pidió tener experiencia previa en asesoramiento a empresas y conocer en profundidad el tejido empresarial del territorio de intervención.

La actuación de los agentes de excelencia empresarial comenzó con la captación de las empresas a las que se prestaría el servicio. Para ello se realizó una campaña de sensibilización y difusión, que incluía cartas personalizadas en las que se informaba al empresariado sobre la existencia de esta nueva figura y sobre el asesoramiento gratuito que los agentes podían ofrecer.

Una vez realizada la captación, se celebró una reunión inicial con el responsable designado por cada empresa, a la que acudieron los tres técnicos que componen el equipo de agentes. El objetivo de la misma era extraer toda la información posible con objeto de detectar las necesidades de la empresa y el tipo de asesoramiento que precisaba para mejorar su adaptabilidad y competitividad.

A continuación, los agentes especializados en cada tema acudieron a las empresas para llevar a cabo entrevistas con el fin de obtener información en profundidad sobre aspectos particulares. Por ejemplo, si se han percibido deficiencias en materia de seguridad e higiene en el trabajo, será el técnico de prevención de riesgos laborales el encargado de realizar la entrevista.

Tras recabar la información relevante, los agentes de excelencia empresarial diseñan un plan de mejora del negocio. Entonces se convoca otra entrevista con la persona designada por la empresa, en la que se analiza el diagnóstico de situación, las áreas sobre las que hay que incidir y el plan de mejora propuesto. Para su ejecución, en ocasiones, se deriva a la empresa a las unidades territoriales de empleo, desarrollo local y tecnológico (UTEDLT), de modo que los agentes actúan de enlace entre el empresariado y las estructuras y recursos disponibles para acometer la adaptabilidad.

Como cierre del proceso, se contempla la realización de una evaluación y auditoría final sobre los resultados alcanzados y sobre la adopción de las recomendaciones.

4.4. Agente de dinamización tecnológica

Proyecto: Innov@rural

Descripción

El **“agente de dinamización tecnológica”** (ADT) se configura como un nuevo perfil profesional cuya función consiste en detectar las necesidades del tejido empresarial en materia de innovación y tecnología, y en hacer recomendaciones con el objetivo de mejorar tal situación.

Contexto

La comarca de la Gran Vega de Sevilla es eminentemente rural y su tejido empresarial se caracteriza por la atomización. De hecho, la inmensa mayoría de los negocios cuentan con menos de cinco personas trabajadoras. Las empresas presentan una elevada dispersión geográfica y, además, se aprecia una falta de especialización productiva, aunque predominan el comercio al por menor y el sector de la restauración.

En lo que respecta a la innovación y la tecnología, los negocios de la comarca se caracterizan por su baja inversión y por el déficit formativo. En efecto, la mayoría de las personas que desarrollan su actividad en el área de la Gran Vega de Sevilla presentan una baja cualificación y un escaso dominio en el uso de tecnologías de la información y la comunicación (TIC).

Todos estos factores ponen de manifiesto la conveniencia de impulsar la utilización de las nuevas tecnologías en el tejido empresarial de la zona. La figura del agente de dinamización tecnológica se plantea en respuesta a esta necesidad.

Personas beneficiarias

Las actuaciones del agente de dinamización tecnológica se centran en las microempresas y PYMES, así como en empresarios autónomos, de la comarca de la Gran Vega de Sevilla.

Metodología

La puesta en marcha de la experiencia arranca con la delimitación del perfil del agente de dinamización tecnológica. Innov@rural consideró que estos profesionales debían tener una doble especialidad: por un lado, conocer la gestión de la empresa y, por otro, ser expertos en el uso y aplicación de nuevas tecnologías, esto es, los agentes deben ser consultores empresariales y tecnológicos.

En la práctica, se realizó una selección entre personas que disponían de alguna licenciatura o diplomatura (licenciados en administración de empresas, ingeniería técnica informática y economía). Además, se valoró positivamente a los candidatos con aptitud y carácter comunicador, abierto y con facilidad de trato con las personas.

En total, se seleccionaron nueve agentes de dinamización tecnológica para intervenir en la zona de la Vega Media y tres para el área de la Vega Alta. Todos ellos pasaron por un proceso de formación inicial de dos meses de duración, en materias como técnicas comerciales, gestión empresarial o tecnologías de la información y la comunicación.

La estrategia de intervención de los agentes de dinamización empresarial se estructura en tres fases: entrevista inicial, elaboración del “análisis preliminar y de recomendaciones” y seguimiento.

- a) **Entrevista inicial y recopilación de información.** El proceso se inicia con la concertación de una cita con la persona designada por la empresa beneficiaria, en la que se recaba información de tipo general sobre la empresa (descripción del objeto social, de las actividades que desarrolla, número de empleados, tipos de contratos, descripción del local, horarios, historia del negocio, etc). El objetivo es elaborar una ficha de la empresa, que se completa con un cuestionario básico acerca del uso de las TIC diseñado expresamente por el proyecto. En él se pregunta sobre el número de equipos informáticos y su uso, sobre el software, la existencia de programas de ofimática, cortafuegos, antivirus, sistemas de comunicación, disponibilidad de acceso a internet, uso que se da a la red, existencia de tienda virtual, etc. Asimismo, se trata de averiguar qué objetivo se plantea la empresa con la mejora tecnológica (reducir costes o incrementar su eficiencia, reforzar la vigilancia sobre las personas empleadas, etc.).
- b) **Elaboración del “análisis preliminar y de recomendaciones”.** Se trata de un informe que pone de manifiesto las carencias tecnológicas a las que se enfrenta la empresa, así como las posibles soluciones. La parte relativa a las cuestiones tecnológicas es elaborada por un consultor externo, mientras que el agente de dinamización tecnológica es quien proporciona la información acerca de las fuentes de financiación disponibles para sufragar el coste de las innovaciones (subvenciones, créditos del ICO, etc.). Una vez realizado el informe, el agente explica al empresario el contenido del mismo: las deficiencias detectadas y las vías para suplir esas carencias.
- c) **Seguimiento. Tras la entrega del “análisis preliminar y de recomendaciones”,** el agente sigue visitando a las empresas, con el fin de observar el grado de cumplimiento de las recomendaciones, esto es, si han hecho o no la inversión y, en caso afirmativo, hasta qué punto.

4.5. Job rotation

Proyecto: Tic@l

Descripción

La “**job rotation**” consiste en el reemplazo temporal de una persona empleada por una desempleada con objeto de que la primera pueda asistir a actividades de formación. Previamente, el trabajador se encarga de formar al desempleado para desempeñar el puesto de trabajo que abandona de manera temporal. De este modo, la *job rotation* cumple una doble función: mejora las posi-

bilidades de las personas desempleadas para insertarse en el mercado laboral y permite a una persona ocupada optar a formación.

En el caso analizado, la práctica se desarrolló con algunas modificaciones, que tienen que ver con la persona que realiza el reemplazo: en lugar de ser un desempleado, como sucede en general, la sustitución la llevó a cabo otro trabajador de la misma empresa.

Personas beneficiarias

La experiencia se puso en marcha en empresas ubicadas en el Valle del Almanzora (Almería) con menos de diez trabajadores, entre los que se encontraban algunas personas en riesgo de exclusión sociolaboral por razón de género, edad o cualificación (mayores de 45 años o con escasa formación).

La práctica beneficia a estas microempresas, porque el proyecto financia completamente la formación de un trabajador, que incrementa su productividad gracias a la formación recibida. También favorece a las personas trabajadoras, ya que la *job rotation* les permite aumentar sus conocimientos para el desarrollo de otras labores. Ello mejora las expectativas profesionales de la plantilla y agrega valor o productividad a su trabajo actual. Además, estos trabajadores resultan “más atractivos” para la empresa, que intentará retenerlos, con lo que disminuye el riesgo de que éstos pierdan su empleo.

Contexto

Las empresas seleccionadas para esta intervención tienen un reducido número de trabajadores. En este tipo de negocios, debido a la falta de recursos, no se suelen financiar acciones formativas. Además, las necesidades de formación son muy específicas y, con frecuencia, la oferta disponible no permite cubrirlas. Ante estas limitaciones, se optó por ofrecer formación gratuita y adaptada a las demandas de cada empresa para trabajadores de pequeños negocios.

Metodología

El desarrollo de la práctica se articula en cinco fases sucesivas: captación, selección de empresas, selección de la formación, participación en la formación y retorno al puesto de trabajo habitual.

1. Captación de empresas.

El proceso se inició con la captación de empresas interesadas en participar en la experiencia. Para ello se llevó a cabo un curso sobre el modelo de *job rotation*, que tuvo lugar en el Centro Tecnológico Andaluz de la Piedra (CTAP) y fue impartido por Reiner Siebert, anterior presidente de la Asociación Europea de *Job Rotation*. Entre otros, se trataron los siguientes temas: redes territoriales de *job rotation*, ventajas del modelo para las PYMES, modelos financieros y su aplicación. Se invitó a participar en el curso a asociaciones empresariales y al empresariado en general, con objeto de darles a conocer el modo de acceder a estos beneficios y participar activamente de la expe-

riencia. Asimismo, se invitó a técnicos y agentes locales de empleo, para que difundieran la oportunidad de participar en las actuaciones.

2. Selección de empresas.

Una vez difundidas las acciones destinadas a impulsar el sistema de *job rotation*, se publicó una convocatoria para recoger las solicitudes de empresas que desearan participar. Se dio un plazo de 20 días, en el que se recibieron un total de 61 peticiones de participación (cada empresa presentaba al menos a dos trabajadores candidatos, uno que optaría a la formación y otro que sería su sustituto). Las propuestas fueron baremadas de acuerdo con tres criterios:

- Que un porcentaje igual o superior al 20% de los trabajadores de la empresa perteneciera a colectivos prioritarios (mujeres, personas mayores y trabajadores con bajo nivel de formación).
- Que la empresa participara en la formación del trabajador sustituto.
- Que la empresa presentara a uno o dos trabajadores pertenecientes a un colectivo prioritario.

3. Selección de la formación.

Una vez seleccionadas las empresas beneficiarias, un técnico las visitó para decidir el tipo de formación que se ofrecería. En este sentido, es importante destacar que el curso de formación lo solicita la empresa en función de sus necesidades y no elige entre un número de opciones predeterminadas. Por ejemplo, un empresario solicitó un curso sobre un programa informático que ofrecía la empresa productora del software (en muchos casos, los cursos versaron sobre software específico). El proyecto se puso en contacto con dicha empresa y contrató el curso.

En esta misma etapa se inicia el intercambio de puesto de trabajo, en el que el trabajador que recibe la formación enseña a otro compañero o compañera a desempeñar su trabajo en la empresa. Este trabajador será el encargado de sustituirlo durante el tiempo que el primero esté fuera de su puesto.

4. Participación en la formación.

Una vez seleccionado el curso, el trabajador que va a formarse abandona su puesto de trabajo habitual (y en algunos casos la empresa) para asistir a la formación específica y es reemplazado por su compañero. El empresario se compromete a seguir pagando su salario completo al trabajador en formación y a realizar la actividad formativa dentro del horario laboral.

5. Retorno al puesto de trabajo habitual.

Concluida la formación, el trabajador vuelve a su puesto, en el que aplica los conocimientos adquiridos. Por ejemplo, un trabajador al que se le enseñó el uso de un software para la realización de trámites notariales, siguió desempeñando su función pero, con la herramienta informática aprendida, fue capaz de incrementar significativamente su productividad.

4.6. Aulabús

Proyecto: Espiral

Descripción

El **"aulabús"** es un autobús acondicionado como aula de formación que recorre de forma planificada distintos municipios, en especial aquéllos ubicados en zonas rurales donde la población tiene dificultades para acceder a los servicios formativos tradicionales. La formación impartida versa sobre tecnologías de la información y la comunicación (TIC), prevención de riesgos laborales, gestión empresarial, medioambiental y de la calidad.

Personas beneficiarias

Los beneficiarios de la actividad del aulabús son autónomos y trabajadores en activo del ámbito rural residentes en la provincia de Huelva, donde actúa el proyecto.

Contexto

En la provincia de Huelva existe un elevado número de municipios ubicados en áreas rurales donde la población trabajadora se caracteriza por su bajo nivel de cualificación en ámbitos como TIC, prevención de riesgos laborales, gestión medioambiental y de calidad. Estos trabajadores, en gran medida, no se encuentran preparados para afrontar los retos surgidos a partir de la evolución del mercado de trabajo, de la nueva economía y la globalización.

El acceso a formación para adaptarse a los cambios del entorno se ve obstaculizado por el carácter rural de muchos municipios, lo que lleva a trabajadores y empresarios a tener que desplazarse para acceder a las acciones formativas existentes. Ello dificulta su asistencia (por el coste y tiempo que supone desplazarse para recibir formación).

En consecuencia, es necesario diseñar actuaciones que faciliten la participación de trabajadores y empresarios en acciones formativas, mediante la eliminación de los obstáculos de acceso que sufren las zonas rurales. Con este fin se puso en marcha el aulabús.

Metodología

El "aulabús" es un autobús que cuenta con todo el equipamiento necesario para impartir formación. Está dotado de una plataforma elevadora que facilita el acceso a personas en silla de ruedas. Dispone de 15 puestos de trabajo con sendos ordenadores conectados a Internet; además, tres de ellos están adaptados para personas con alguna deficiencia visual. El "aulabús" cuenta con formadores especializados en TIC, calidad, medio ambiente y prevención de riesgos laborales.

Este vehículo se ha desplazado por toda la provincia de Huelva en recorridos establecidos y concertados con las mancomunidades, que son quienes propusieron y solicitaron los cursos según las necesidades detectadas en la zona. Desde el Área de Promoción Económica y Fomento del Empleo de la Diputación de Huelva se acordó un calendario de actuaciones, contenidos y recorridos.

Se ha impartido formación sobre materias como TIC, prevención de riesgos laborales, gestión empresarial, de medio ambiente y de la calidad. Además, en estas sesiones siempre se incluye un módulo transversal sobre igualdad de oportunidades.

4.7. Jornada tecnología y conciliación

Proyecto: Jaenconcilia

Descripción

La **“jornada tecnología y conciliación”** es un evento dirigido a microempresarios de la ciudad de Jaén. Los temas tratados son la importancia de la conciliación de la vida familiar y laboral para el desarrollo empresarial y el papel de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para implementar medidas en ese sentido. La actividad tuvo lugar en un salón de actos, pero parte de los ponentes hicieron su presentación por videoconferencia y la mayoría de los empresarios participantes se conectaron vía internet desde sus lugares de trabajo.

La celebración de la jornada persigue tres objetivos: acercar las TIC a las microempresas de la ciudad de Jaén, sensibilizar sobre la importancia de conciliar la vida familiar y laboral como elemento empresarial clave e involucrar al empresariado de Jaén en el proceso de innovación tecnológica y social.

Personas beneficiarias

Las personas beneficiarias directas de la jornada son los microempresarios jiennenses participantes en la misma, así como estudiantes universitarios del último de curso de la carrera de informática de la Universidad de Jaén (que colaboraron activamente en la preparación de la jornada).

En términos generales, puede decirse que la población de la ciudad se beneficia de esta actuación, al crearse un clima más propicio para la conciliación de la vida familiar y profesional.

Contexto

A fin de facilitar la inserción laboral de las mujeres desempleadas y el posicionamiento profesional de las trabajadoras, resulta fundamental fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, en lo que se refiere al cuidado de las personas dependientes, así como introducir medidas en favor de la conciliación. Para esto último, la intervención debe focalizarse, entre otros agentes, sobre el empresariado, de forma que adquiera conciencia de la importancia que reviste para la propia empresa la conciliación de la vida familiar y profesional de sus trabajadores. Ello es así en la medida que una persona con dificultades de conciliación suele sufrir tensión emocional (por ejemplo, por saber que no está atendiendo adecuadamente a un hijo) que puede acabar afectando a su productividad en el trabajo (si tal tensión desemboca en fenómenos de estrés) o incluso provocar una reducción de su jornada laboral (si debe ausentarse de la empresa para atender en situacio-

nes extremas a ese familiar). En este sentido, la conciliación favorece tanto a la persona trabajadora como a la empleadora.

Con el fin de sensibilizar al empresariado sobre la importancia de este hecho y favorecer la implantación de TIC en las empresas, como herramientas al servicio de la conciliación, se planteó la jornada sobre tecnología y conciliación.

Metodología

Las jornadas se llevan a cabo en tres etapas: una de captación de empresarios participantes, otra de preparación y otra de realización. Para la captación, se seleccionó una serie de microempresas que estaban participando en otras actividades del proyecto o tenían relación con algunas de las entidades miembros. Fueron visitadas y, tras informarlas sobre la actividad, se las invitó a participar. Finalmente, se adhirieron a la jornada 60 microempresas de sectores como el comercio, la industria, servicios veterinarios, etc.

En cuanto a la preparación del evento, se efectuó una actividad de difusión sobre el mismo a través de la publicidad ofrecida por las entidades socias del proyecto (en su trato diario con los beneficiarios), la radio local y la prensa local.

Por otra parte, la realización del encuentro requería la participación de unos 30 profesionales con conocimientos informáticos, para asesorar individualmente a cada empresario durante todo el desarrollo de la jornada (por ejemplo, para conectarse a ésta a través de internet). Se firmó un convenio con la Escuela Politécnica Superior de la Universidad de Jaén, por el que alumnos y alumnas del último curso de la licenciatura de informática participarían como tutores en esta actividad. El proyecto ofreció a estos estudiantes un curso de formación sobre igualdad de oportunidades, conciliación de la vida familiar y laboral, metodologías de conectividad para las jornadas y habilidades sociales, para llevar a cabo el asesoramiento de los empresarios.

La jornada se llevó a cabo en un solo día. La actividad presencial tuvo lugar en el salón de actos del Vivero de Empresas de la Cámara de Comercio de Jaén, y en ella se presentaron varias ponencias. Una de ellas, impartida a través de Internet desde Madrid, estuvo a cargo de la Presidenta de Microsoft España y otra fue impartida por el Director de programas para el desarrollo de la sociedad de la información de la misma empresa. Ambas ponencias trataron sobre el empleo de las TIC para la conciliación de la vida familiar y profesional. Tras un descanso, la jornada continuó con otra intervención, realizada por la Fundación Más Familia, sobre modelos de empresas familiarmente responsables.

También se hizo entrega del premio concedido por el proyecto a una empresa de la ciudad que destaca por su acción en favor de la conciliación de la vida familiar y profesional. Se presentó la experiencia y, mediante conexión online, se hizo entrega del premio al empresario ganador, que se encontraba en otra ciudad.

5 Otras buenas prácticas

En esta sección se recogen otras buenas prácticas que fueron señaladas por los responsables de los proyectos Equal andaluces participantes en la jornada sobre “Políticas andaluzas de empleo: acciones de transferencia en el marco de la IC Equal”, celebrada en Antequera el 13 de junio de 2007. Sobre estas prácticas se dispone de información menos detallada que sobre las expuestas anteriormente, pero se trata de experiencias valiosas que conviene difundir entre los agentes ligados a las políticas activas de empleo, de adaptabilidad de las empresas y personas trabajadoras y de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

5.1. Políticas activas de empleo e igualdad de oportunidades

5.1.1. Procesos de intermediación

5.1.1.1. Servicios Integrales de Inserción Laboral

Proyecto: Acción por el empleo y desarrollo socioeconómico.

Los “**Servicios Integrales de Inserción Laboral**” (SIIL) son tres oficinas ubicadas en Motril (Granada), desde las que se planifican y se llevan a cabo una serie de actividades, convenientemente coordinadas entre sí, en favor de la inserción laboral de personas desempleadas. Entre sus beneficiarios se incluyen desempleados pertenecientes a colectivos con alto riesgo de exclusión social (por ejemplo, ex reclusos).

El principal motivo por el que se crearon los SIIL es la constatación de una cierta dispersión de los recursos para el empleo existentes en el territorio. Por ello se configuró una estructura encargada de llevar a cabo acciones para la inserción que dan respuesta a las necesidades globales de las personas beneficiarias, además de coordinar los recursos y actuaciones realizadas.

Entre los servicios ofrecidos a las personas desempleadas se incluye la orientación (se valora la idoneidad de acceder a un itinerario para la inserción por cuenta propia o por cuenta ajena), la formación (se aprovecha en lo posible la oferta formativa existente en la zona) y la intermediación (por ejemplo, se trata de captar a empresarios susceptibles de contratar a las personas beneficiarias).

5.1.1.2. Unidades de acompañamiento

Proyecto: Arena II.

Las “**Unidades de acompañamiento**” son oficinas (normalmente ubicadas en los ayuntamientos de los municipios donde opera el proyecto) desde las que se atiende a personas inmigrantes, a las que se ofrecen servicios de orientación, apoyo social y formación.

La instrucción es de carácter elemental, e incluye materias como lengua española o capacitación profesional básica. En algunos casos, el servicio contacta con empresas que necesitan personal y

se acuerda con ellas la realización de prácticas laborales por parte de las personas beneficiarias, en la mayoría de los casos, en el sector de la hostelería.

Con objeto de facilitar la participación de las personas en la formación, se ofrecen becas mensuales, que resultan especialmente necesarias dado que los beneficiarios y beneficiarias a menudo no disponen de recursos básicos para subsistir, de ahí que no puedan dedicarse a actividades de formación a no ser que se les dé un respaldo económico mínimo.

5.1.1.3. Tutorización segura

Proyecto: AFISAI.

La acción del proyecto se despliega en Andalucía, Galicia y Murcia, y tiene como personas beneficiarias a trabajadores inmigrantes del sector agrario. La **“tutorización segura”** es llevada a cabo por un tutor de inserción, que ofrece orientación a los inmigrantes para que éstos puedan encontrar trabajo en empresas que han incorporado criterios de responsabilidad social corporativa. Adicionalmente, se proporciona formación a los inmigrantes con el objetivo de fomentar el autoempleo como opción laboral en este colectivo.

5.1.1.4. Tutores de lengua

Proyecto: Afisai.

El **“tutor de lengua”** es un profesional con formación lingüística y en mediación cultural que ayuda a personas inmigrantes vinculadas con la agricultura a aprender el castellano, servicio que se ofrece en el hogar y el entorno del beneficiario. En la práctica, la mayoría de las usuarias han sido mujeres, ya que ellas disponen de menos tiempo para dedicarse a la formación pues, por lo general, asumen en solitario el cuidado del hogar y de los familiares dependientes.

La razón por la que se plantea esta experiencia (que tiene gran tradición en algunos países europeos como Holanda) es que, si bien una premisa para lograr la inserción sociolaboral de las personas inmigrantes es que conozcan la lengua castellana, para muchas de ellas es prácticamente imposible recibir la formación que se ofrece, con una metodología tradicional, en el aula. Los motivos que se lo impiden son variados, pero sobresale el obstáculo que suponen las largas y extenuantes jornadas laborales (especialmente en sectores como el agrícola). En el caso de las mujeres, se añaden los inconvenientes derivados del cuidado del hogar y de personas dependientes, dada la falta de corresponsabilidad en el reparto de tareas en el hogar. Para hacer frente a estos problemas, se pone en marcha la experiencia comentada.

Para desempeñar las funciones del tutor, se ha seleccionado a personas licenciadas en Filología. Además, se les ha formado en mediación intercultural, un aspecto importante dado que, al desarrollar su trabajo, estos profesionales realizan de manera simultánea una labor de mediación cultural.

La captación de beneficiarios para recibir la asistencia del tutor la realizaron las entidades del proyecto, mediante el empleo de publicidad y contactos con asociaciones vecinales. En total, se seleccionaron diez familias (en la provincia de Sevilla).

El tutor desarrolla su labor con los miembros de la familia que necesitan adquirir conocimientos de lengua castellana. Trabajan juntos durante cuatro meses, si bien se aprecia que sería mejor hacerlo durante seis meses. El tutor se encuentra con cada persona al menos dos veces por semana, de modo que cada uno de estos profesionales, trabajando a tiempo parcial, presta servicios a tres beneficiarios.

Respecto al método de trabajo, la clave está en que el tutor enseña lengua castellana al usuario en el hogar de éste. También le acompaña en sus gestiones cotidianas (compras, visitas médicas, etc.), aprovechando esas situaciones para apoyarle en el aprendizaje de la lengua.

5.1.2. Fomento del autoempleo

5.1.2.1. Tutorías gerenciales

Proyecto: Eres Sevilla.

Las **“tutorías gerenciales”** suponen que una persona que ha obtenido un microcrédito recibe apoyo de un técnico de la entidad financiera que se lo concede, a fin de impulsar la consolidación de su negocio. El asesoramiento se lleva a cabo durante un período de tres años, mediante reuniones semanales en las que se abordan diferentes materias, como gestión financiera, análisis del plan de viabilidad, etc.

La experiencia se planteó con la finalidad de reforzar el posicionamiento en el mercado de los negocios creados por personas en riesgo de exclusión social. El microcrédito es un instrumento útil para promover la inserción sociolaboral, pero el riesgo de fracaso en los primeros años es patente (como en las nuevas empresas en general) y éste afecta muy negativamente a sus beneficiarios, que en tal caso se encontrarían sin empleo y con un alto nivel de endeudamiento, dada su situación económico-laboral. Por ello, para reforzar las probabilidades de éxito de las iniciativas empresariales a las que se han concedido microcréditos, se decidió poner en marcha las tutorías gerenciales.

5.1.2.2. Cheque consulta

Proyecto: Eres Sevilla.

El **“cheque consulta”** es una ayuda económica que se concede a una persona emprendedora para contratar un servicio de asesoramiento especializado (de tipo jurídico, laboral, contable, admi-

nistrativo, tecnológico, informático, etc.), con el objetivo de ayudarla a aclarar conceptos o despejar dudas, para que continúe con éxito el proceso de puesta en marcha de su negocio.

La principal diferencia entre el cheque consulta y el cheque servicio es que, si bien ambos aportan al titular el derecho de adquirir un servicio, en el primer caso se ofrece el apoyo de un técnico, que ayuda al emprendedor a plantear las cuestiones que tratará cuando acuda al servicio de asesoramiento financiado por el cheque consulta.

5.1.2.3. Módulo de habilidades personales en itinerarios de autoempleo

Proyecto: Ímpetus.

Esta experiencia consiste en la inclusión de un módulo de habilidades personales dentro de la formación prevista en un itinerario de inserción por cuenta propia. La duración del módulo es, aproximadamente, de 35 horas en total y las personas beneficiarias de la formación son jóvenes emprendedores (entre 18 y 30 años) y mujeres.

El objetivo que se persigue con esta acción es elevar la autoestima de las personas emprendedoras. Así como reforzar sus capacidades y habilidades personales, para que tomen conciencia de sus fortalezas y debilidades, y se sientan más seguros en la creación y consolidación de sus negocios.

5.1.2.4. Club de emprendedoras

Proyecto: MEI.

El “**club de emprendedoras**” es un lugar de encuentro de empresarias y emprendedoras de los sectores de la madera, el mueble y la joyería, creado con objeto de potenciar vínculos entre estas mujeres para impulsar la iniciativa empresarial femenina en los mencionados sectores de actividad, donde el empresariado es mayoritariamente masculino.

Para lograr este objetivo, se llevan a cabo una serie de actividades en las que participan las mujeres empresarias y emprendedoras integradas en el club. Por ejemplo, se celebran reuniones entre ellas, se potencia el apoyo de empresarias consolidadas a emprendedoras o empresarias noveles y se fomenta su participación en actos de interés (ferias, jornadas, etc.).

Además, el club cuenta con una página web que las usuarias emplean para comunicarse entre sí y acceder a información útil.

Ésta dispone de una parte de acceso público y otra restringida (en la que se encuentran la mayor parte de los contenidos), a la que sólo pueden acceder las socias que se hayan registrado previamente.

5.1.2.5. Centro de autoempleo especializado en mujeres inmigrantes

Proyecto: AFISAI.

El **“Centro de autoempleo especializado en mujeres inmigrantes”** es una estructura, con varias sedes en España, desde la que se prestan diversos servicios a mujeres emprendedoras extranjeras, a fin de ayudarlas a poner en marcha sus negocios. Se parte de un diagnóstico exhaustivo de las necesidades formativas de las beneficiarias, con base en el cual se definen las acciones de capacitación que éstas deben llevar a cabo. Las inmigrantes reciben orientación a cargo de mediadores culturales y de los denominados “tutores de inserción” (figura expuesta con anterioridad en el informe).

Esta iniciativa se puso en marcha en las comunidades autónomas de Andalucía, Galicia y Murcia. En el caso andaluz, se desarrolló en varias zonas y destaca la labor de los centros de El Ejido (Almería) y Cartaya (Huelva).

5.1.3. Formación para el empleo

5.1.3.1. Formación a jóvenes en riesgo de exclusión

Proyecto: Iuvenalis.

Esta experiencia consiste en brindar formación profesional y orientación laboral a jóvenes (entre 16 y 22 años) con dificultades de empleabilidad. Se trabajó especialmente con mujeres bajo la tutela de la Ley de protección del menor, jóvenes con descendencia, inmigrantes o con antecedentes de consumo de drogas.

Con esta formación se promueve la adquisición por parte de estos jóvenes de un compromiso activo de búsqueda de empleo. Se impulsa su inserción en el mercado de trabajo mediante la elección, por parte de cada beneficiario, de una opción laboral acorde a sus competencias, se les facilita el aprendizaje de un oficio y el acceso a formación.

5.1.4. Otras medidas de apoyo al empleo

Laboratorio de género

Proyecto: Promising Practices for Women.

El **“laboratorio de género”** es un dispositivo de atención especializada para promover la conciliación de la vida familiar y laboral. En él se detectan las necesidades formativas o de conciliación (especialmente de las mujeres, aunque también de los hombres) y se buscan soluciones concretas a las mismas.

Los llamados “agentes de igualdad de oportunidades” constituyen un elemento clave del laboratorio. Son profesionales que informan, forman, sensibilizan y ofrecen asesoramiento para la aplicación de políticas de igualdad de oportunidades. En el marco de los itinerarios de inserción laboral destinados a mujeres que desarrolla el proyecto, los agentes de igualdad de oportunidades identifican las necesidades (de conciliación y de otro tipo) de las beneficiarias y les dan una respuesta. Por ejemplo, para facilitar la participación de mujeres en itinerarios de inserción se ha creado una guardería y varias ludotecas.

Servicio de apoyo al teletrabajo

Proyecto: Tic@l.

El “Servicio de apoyo al teletrabajo” tiene como funciones dar a conocer los beneficios del teletrabajo en la pequeña empresa, determinar su viabilidad (posibilidad real de cada empresa para asumir esta nueva forma de trabajar), ofrecer formación sobre las tecnologías de la información y la comunicación y elaborar un informe de viabilidad de la introducción del teletrabajo en empresas concretas.

La experiencia se ha llevado a cabo en microempresas, que tienen entre cuatro y diez trabajadores, con domicilio social en alguno de los 27 municipios que conforman el Valle del Almanzora (Almería).

Protocolo de cooperación interadministrativa

Proyecto: Terión.

El “protocolo de cooperación interadministrativa”, firmado por un conjunto de entidades de la ciudad de Sevilla y su área metropolitana, es un compromiso para la coordinación de las acciones de fomento del empleo de los grupos en riesgo de exclusión social que llevan a cabo tales entidades.

El protocolo trata de unificar con un mismo planteamiento los ámbitos de actuación que actualmente se desarrollan (de manera poco coordinada y con significativas diferencias entre unas y otras entidades) en el territorio.

6

Conclusiones

La revisión de las buenas prácticas de los proyectos andaluces de la segunda convocatoria de la Iniciativa Comunitaria (IC) Equal pone de relieve el intenso trabajo efectuado por éstos a fin de probar nuevos enfoques que permitan completar y mejorar las actuales políticas en favor de la inserción, la creación de empresas, la adaptabilidad de empresas y personas trabajadoras y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Los proyectos han desplegado programas de trabajo ambiciosos, por la cantidad de acciones desarrolladas y por el reto que supone llevar a cabo medidas complejas desde un punto de vista metodológico, dirigidas a colectivos con dificultades de empleabilidad o en territorios con déficits sociales y económicos destacados. De este empeño han surgido experiencias novedosas (por el territorio, por el colectivo beneficiario, o por la metodología aplicada), que conviene mencionar.

Antes que nada, hay que destacar que, en el terreno de la intermediación, se ha puesto un énfasis notable en la coordinación de los recursos de empleo existentes. Se ha logrado hacer un uso eficiente de los mismos, esto es, que las personas desempleadas puedan aprovechar los servicios y recursos existentes, algo que no sucede, por ejemplo, si existe desinformación sobre el mapa de servicios para el empleo con los que cuenta un territorio. También se aprecia el esfuerzo efectuado con objeto de acercar recursos a las personas con mayores dificultades de empleabilidad, para lo que se han creado nuevas estructuras (en ocasiones con carácter móvil, a fin de llegar hasta la población situada en zonas rurales) y se han concedido ayudas económicas destinadas a financiar el desplazamiento de las personas beneficiarias hasta los lugares donde se prestan servicios de inserción laboral.

Además, se constata que las prácticas de intermediación, dentro de su diversidad, tienden a focalizar la acción en mujeres y, en menor medida, en personas inmigrantes. Para impulsar la inserción y la calidad del empleo femenino, se han diseñado itinerarios que acentúan el carácter personalizado de la intervención y, generalmente, incluyen ayudas (económicas o mediante el acceso a servicios) que hacen efectiva la compatibilización de sus responsabilidades familiares con la participación en acciones formativas, el desarrollo de prácticas laborales, etc. Respecto a los inmigrantes, sobresale el diseño y puesta en marcha de cursos de formación dirigidos a personal técnico de intermediación con este colectivo. Por último, cabe mencionar el desarrollo de actuaciones centradas en las personas desempleadas mayores de 45 años, un colectivo especialmente vulnerable que requiere servicios de empleo adaptados a sus especificidades (por ejemplo, el bajo conocimiento de tecnologías de la información y la comunicación).

En el terreno del autoempleo, las contribuciones de los proyectos Equal destacan por haber dado respuesta a las necesidades de apoyo de las personas con mayores dificultades de inserción (debido a carencias formativas o de motivación). Esta respuesta se traduce en el desarrollo de esquemas formativos para el autoempleo muy especializados, evitando programas de formación en gestión empresarial de carácter general que, por el nivel formativo de las personas más vulnerables, resultan inoperantes. También se emplean métodos de asesoramiento eminentemente prácticos, mediante el fomento de la participación de empresarios consolidados que ejercen un tutelaje en el proceso de creación y consolidación de negocios por parte de colectivos excluidos.

De las experiencias de formación para el empleo, hay que destacar la labor efectuada por los proyectos para detectar oportunidades de trabajo y ofrecer formación personalizada a personas desempleadas. Se han identificado nuevos yacimientos de empleo que giran en torno al aprovechamiento de los recursos endógenos del territorio, especialmente los relacionados con el medio natural, y se ha ofrecido formación a personas con dificultades de empleabilidad (mujeres con discapacidad o del medio rural) con objeto de lograr su inserción.

La formación para el empleo no se limita a impulsar la ocupación de la población con alto riesgo de exclusión social. Además, se ha trabajado en el desarrollo de acciones de formación y orientación que promueven el ascenso profesional de mujeres con un nivel formativo alto, medida dirigida a combatir la segregación en el mercado laboral.

Por otra parte, hay que subrayar la aportación realizada para promover la conciliación de la vida familiar y profesional. Con este fin, se han integrado ayudas a la conciliación en los itinerarios de inserción, se han creado nuevos servicios para el cuidado de niños, se han desarrollado investigaciones sobre la materia y se ha informado al empresariado sobre los beneficios que obtienen las empresas que potencian la conciliación de la vida familiar y profesional de sus trabajadores. Destaca el hecho de que no sólo se impulsa la conciliación de personas desempleadas y trabajadoras por cuenta ajena, sino que además se han puesto en marcha mecanismos para hacer efectiva la conciliación de los trabajadores autónomos.

Otro terreno en el que se ha producido una prolija aportación por parte de los proyectos es el de la responsabilidad social corporativa (RSC). La integración voluntaria de principios de solidaridad y responsabilidad con la comunidad y el medio natural, por encima de los mínimos legales, es todavía incipiente en las empresas y entidades públicas andaluzas. En respuesta a esta situación, se ha efectuado una intensa labor de sensibilización y se han puesto en marcha herramientas para promover la extensión de la RSC (redes de empresas socialmente responsables, premios a empresas responsables, etc.).

Para concluir, hay que indicar que los proyectos han aportado esquemas novedosos para potenciar la adaptación de las empresas (y de las personas que trabajan en ellas) a los cambios tecnológicos y de mercado. Los negocios de muy pequeña dimensión y sus trabajadores han sido protagonistas indiscutibles de estas experiencias, pues las mayores dificultades de supervivencia y adaptación se encuentran en las microempresas. Respecto a las intervenciones ideadas, destacan la creación de estructuras de apoyo (en algún caso de carácter móvil, para llegar hasta las microempresas y personas trabajadoras de zonas rurales) y la prestación servicios de asesoramiento que mejoren la capacidad de las empresas para operar con tecnologías de la información y la comunicación.



Unión Europea

FONDO SOCIAL EUROPEO

Iniciativa Comunitaria

EQUAL
Andalucía



Servicio Andaluz de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO