

2005-2007



La Iniciativa Comunitaria **Equal** en Andalucía

Informe final de seguimiento y evaluación



Servicio Andaluz de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO

2005-2007

La Iniciativa Comunitaria
Equal en Andalucía

Informe final de seguimiento y evaluación



Servicio Andaluz de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO

Edita: Servicio de Iniciativas y Programas Comunitarios. Servicio Andaluz de Empleo.

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

Diseño e impresión: Catame publicidad.

Depósito legal: Z-2284-09

Edición: 2008.

Índice

1. PRESENTACIÓN	5
2. NOTA METODOLÓGICA	7
2.1. RASGOS BÁSICOS DE LA INICIATIVA COMUNITARIA EQUAL	7
2.2. LOS PROYECTOS EQUAL ANDALUCES DE LA SEGUNDA CONVOCATORIA	9
2.3. OBJETIVOS DEL INFORME	11
2.4. FUENTES DE INFORMACIÓN	12
2.4.1. Información cuantitativa	12
2.4.2. Información cualitativa	15
3. GESTIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	19
3.1. GESTIÓN DE LOS PROYECTOS DE LA INICIATIVA COMUNITARIA EQUAL.....	19
3.1.1. La estructura organizativa	20
3.1.2. El equipo de gestión y seguimiento	22
3.2. COLABORACIÓN INSTITUCIONAL Y CAPACITACIÓN.....	24
3.2.1. Número de entidades y su naturaleza	25
3.2.2. Ejecución de acciones y financiación de los proyectos.....	27
3.2.3. Mecanismos para promover la participación de las personas beneficiarias.	30
3.3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	31
4. ACTUACIONES DESARROLLADAS	37
4.1. ASISTENCIA A FAVOR DE LAS PERSONAS.....	37
4.1.1. Itinerarios de inserción.....	39
4.1.2. Orientación laboral y asesoramiento empresarial	49
4.1.3. Formación de personas desempleadas.....	59
4.1.4. Formación de personas ocupadas	69
4.1.5. Formación y prácticas laborales	74
4.1.6. Ayudas a la creación de empresas	78
4.1.7. Asesoramiento para la mejora de las condiciones de trabajo.	82
4.2. ESTRUCTURAS Y SISTEMAS.....	84
4.2.1. Estructuras creadas para implementar las acciones de los proyectos	85
4.2.2. Formación de personal técnico y especializado: formación de personal docente, personal técnico y agentes especializados	89

4.2.3.	Modernización y mejora de los servicios de empleo	95
4.2.4.	Mejora y actualización de los programas y metodologías de formación	99
4.2.5.	Mejora de los sistemas de anticipación a los cambios y funcionamiento del mercado de trabajo.	100
4.3.	MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO	105
4.3.1.	Acciones de acompañamiento a la inserción	105
4.3.2.	Sensibilización y difusión de actuaciones	108
4.3.3.	Servicios de apoyo a las personas beneficiarias para la participación en las actuaciones del proyecto	114
4.4.	PRODUCTOS Y MATERIALES DEL PROGRAMA NACIONAL	116
4.5.	PERSONAS BENEFICIARIAS E INSERCIÓN	126
4.5.1.	Personas beneficiarias directas	126
4.5.2.	Inserciones por cuenta ajena y por cuenta propia	130
5.	ACTIVIDADES TRANSNACIONALES	135
5.1.	ACUERDOS Y SOCIOS TRANSNACIONALES	135
5.1.1.	Estructura de gestión de los proyectos transnacionales.....	138
5.2.	ACCIONES DE COOPERACIÓN TRANSNACIONAL	140
5.2.1.	Encuentros transnacionales	140
5.2.2.	Intercambio de personas	145
5.3.	DESARROLLO CONJUNTO DE METODOLOGÍAS Y MATERIALES	147
6.	PRINCIPIOS BÁSICOS DE EQUAL	151
6.1.	ENFOQUE TEMÁTICO INTEGRADO	152
6.2.	CONCENTRACIÓN.....	154
6.3.	INNOVACIÓN	156
6.4.	COMPLEMENTARIEDAD	163
6.5.	CAPACIDAD DE TRANSFERENCIA.....	166
6.5.1.	Transferencia individual.....	167
6.5.2.	Transferencia grupal	172
6.6.	COOPERACIÓN TRANSNACIONAL	174
7.	CUMPLIMIENTO DE LAS PRIORIDADES HORIZONTALES DEL FONDO SOCIAL EUROPEO	177
7.1.	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES.....	177
7.2.	SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN	183
7.3.	MEDIO AMBIENTE.....	190
7.4.	DESARROLLO LOCAL.....	194
8.	CONCLUSIONES	197

Presentación

En el contexto de las políticas de empleo andaluzas, el Gobierno de Andalucía, a través del Servicio Andaluz de Empleo, viene promoviendo, de manera firme, la puesta en práctica de actuaciones sociolaborales que ensayen fórmulas innovadoras para afrontar las situaciones de desigualdad y desventaja que acontecen en el mercado laboral. En función de este precepto, durante el período 2001-2007, desde estas instancias se ha apoyado con decisión el desarrollo de la Iniciativa Comunitaria Equal en nuestra región. En este sentido, Equal, respaldada por el Fondo Social Europeo, ha supuesto un instrumento financiero primordial para nuestra comunidad por su orientación a la experimentación y prueba de medidas de empleo novedosas que, en última instancia, coadyuven a la consecución de un mercado de trabajo de calidad e igualitario, tanto para las personas que constituyen la fuerza laboral hoy día, como para aquellas que desean acceder al mismo.

Efectivamente, como instrumento de financiación y apoyo a la realización de proyectos de empleo, Equal ha favorecido la verificación de una gran diversidad de experiencias positivas en materia de empleo, que conforman en la actualidad un paradigma incuestionable no sólo de cara al diseño y elaboración de las políticas generales de empleo de Andalucía, sino también para el conjunto de profesionales y organismos oficiales que trabajan y apuestan por la integración laboral, y por ende la inclusión social, de aquellos grupos poblacionales con mayores dificultades de empleabilidad.

La presente publicación contiene un análisis de la globalidad de las actuaciones ejecutadas por los proyectos Equal andaluces en la segunda convocatoria de la Iniciativa (2005-2007) y junto con el informe final realizado para valorar la marcha de Equal en Andalucía en la primera convocatoria de proyectos (2001- 2004), completa y cierra la etapa correspondiente a la Iniciativa Comunitaria Equal. Se presenta, así, este informe con el ánimo, por una parte, de compilar los extensos resultados obtenidos en la segunda convocatoria de la Iniciativa y, por otra, mostrar ejemplos efectivos de medidas dirigidas a facilitar el acceso y la permanencia en el mercado de trabajo de aquellas personas que experimentan determinadas circunstancias de discriminación sociolaboral, para que en último término sean consideradas e incorporadas en la presente y futura programación y políticas de empleo de nuestra comunidad autónoma.

Antonio Toro Barba

Director Gerente del Servicio Andaluz de Empleo

Nota metodológica

2.1. Rasgos básicos de la Iniciativa Comunitaria (IC) Equal

A fin de alcanzar los objetivos planteados en la Estrategia Europea del Empleo (EEE), esto es, lograr el pleno empleo, fomentar la calidad y la productividad del trabajo y promover la cohesión e inclusión social, la Unión Europea (UE) puso en marcha, a través del Fondo Social Europeo (FSE), la IC Equal, que se llevó a cabo entre los años 2001 y 2007.

Equal es definida por la Comisión Europea como una Iniciativa de “cooperación transnacional para la promoción de nuevos métodos de lucha contra las discriminaciones y las desigualdades de toda clase en relación con el mercado de trabajo”¹. La Iniciativa se concibe ante todo como una plataforma experimental para ensayar y validar nuevos métodos para hacer frente a la discriminación y la desigualdad en el mercado laboral. Por ello, la detección y difusión de buenas prácticas es un elemento de importancia capital que ha definido la Iniciativa. La Comisión Europea señala que “Equal presenta pruebas de las buenas prácticas para estos enfoques innovadores, subrayando la cooperación activa entre los Estados miembros, con lo que se garantiza que se adopten y compartan los resultados más positivos en toda Europa”².

De esta manera, las entidades públicas y privadas de los países miembros de la UE se organizaron para la planificación de proyectos que permiten luchar contra todas las formas de discriminación y desigualdad que se producen en el mercado de trabajo y, en particular, contra aquellas que se basan en el sexo, la raza, el origen étnico, las creencias o la edad. Los proyectos debían desarrollar contenidos innovadores, operando a través de mecanismos de cooperación entre entidades de distinta naturaleza y de distintos países.

La IC Equal se ha desarrollado en dos convocatorias. La primera tuvo lugar entre 2001 y 2004 y la segunda convocatoria entre 2005 y 2007. La ejecución se produjo mediante la implementación de proyectos Equal, que se llevaron a cabo en tres fases. La primera, llamada fase de perfecciona-

¹ Guía para la presentación de proyectos Equal, segunda convocatoria.

² Comunicación de la Comisión (COM(2003) 840 final).

miento, estaba destinada a consolidar el programa de trabajo nacional y transnacional de las Agrupaciones de Desarrollo (AD). Éstas eran asociaciones estratégicas de nivel nacional creadas para la puesta en marcha de un proyecto en la IC Equal y debían reunir a los agentes clave de una zona o sector, denominados socios nacionales, para llevar a cabo actividades experimentales basadas en un programa de trabajo. Asimismo, en esta fase se iniciaba la conformación de las Agrupaciones Transnacionales (AT)³ que nacieron de la asociación de al menos dos AD nacionales de distintos Estados miembros para llevar a cabo actividades transnacionales comunes en la Iniciativa. Esta fase se cerró con la formalización de un Acuerdo de Agrupación de Desarrollo y un Acuerdo de Cooperación Transnacional. Estos acuerdos son documentos que recogían el compromiso de todos los socios nacionales e internacionales, respectivamente, y definían la estrategia para cumplir con los objetivos propuestos.

En una segunda fase, la de ejecución, se llevaron a cabo las actividades programadas y los programas de trabajo de las AD y AT. Este periodo tuvo una duración de 18 a 36 meses.

Finalmente, en la *Acción 3* o fase de transferencia se implementaron las actividades de trabajo temático en red, de difusión y de transferencia de buenas prácticas a las políticas generales de empleo. En la segunda convocatoria, a diferencia de lo sucedido en la primera, las actividades de transferencia de buenas prácticas a políticas de empleo debían comenzar durante la fase de ejecución. No obstante, aunque existía la obligación de todos los proyectos de fomentar este proceso, se concedió una ayuda adicional a los proyectos que, habiendo participado en la solicitud de Acción 3 conforme a las normas establecidas por la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (UAFSE), fueron seleccionados para llevar a cabo estas acciones.

Con respecto al contenido de los proyectos Equal, éstos se adscribían a un área temática, dentro de las seis posibles, a saber:

- ✓ Facilitar el acceso y la reincorporación al mercado de trabajo.
- ✓ Combatir el racismo y la xenofobia en relación con el mercado de trabajo.
- ✓ Abrir el proceso de creación de empresas a cualquier persona.
- ✓ Apoyar la adaptabilidad de las empresas y los trabajadores.
- ✓ Conciliar la vida familiar y la vida profesional.
- ✓ Reducir los desequilibrios entre hombres y mujeres y apoyar la eliminación de la segregación en el trabajo.

³Para facilitar la lectura del documento, se acuña el término agrupación transnacional (AT) en sustitución de la expresión inglesa “transnational partnership” empleada por la Comisión Europea en sus documentos de la IC Equal.

Entre los años 2001 y 2004 se llevaron a cabo más de mil trescientos proyectos Equal en la UE, en los que participaron entidades pertenecientes a 19 Estados miembros. En esta convocatoria, el número de proyectos se elevó a casi dos mil y el número de países a 27.

2.2. Los proyectos Equal andaluces de la segunda convocatoria

En el territorio andaluz se llevaron a cabo actividades de 47 proyectos Equal. Como puede observarse en el Gráfico 1, seis de estos proyectos eran plurirregionales, es decir, realizaron actividades en más de una Comunidad Autónoma. Los restantes 41 proyectos se desarrollaron únicamente en territorio andaluz y constituyen el objeto del presente informe.

Gráfico 1. Proyectos Equal que llevan a cabo actividades en Andalucía



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

De los 41 proyectos que sólo ejecutaron acciones en territorio andaluz, 26 contaron con la representación, la cofinanciación y la asistencia de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía (Tabla 1) y los 15 restantes tuvieron como socios representantes a diputaciones provinciales, ayuntamientos y otras entidades públicas (Tabla 2). Un total de trece proyectos se vincularon al área temática de inserción y reinserción y ocho al área de conciliación de la vida familiar y profesional. En las áreas temáticas de creación de empresas, adaptabilidad y reducción de los desequilibrios de género hubo, en cada una, seis proyectos andaluces. Por último, dos proyectos estuvieron adscritos al área de combatir el racismo y la xenofobia (*Arena II* y *Piensa global. Actúa local*). En casi todas las áreas temáticas, la participación de la Consejería de Empleo como entidad representante se produjo en la mitad o más del total de proyectos, con la excepción de los vinculados al área temática de adaptabilidad de empresas y trabajadores (representó a dos de los seis proyectos Equal andaluces de la segunda convocatoria).

Tabla 1. Proyectos Equal que actuaron exclusivamente en Andalucía en la convocatoria 2005-2007 y estuvieron 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). Ayuntamiento de Jerez de la Fra.
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)
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 2. Proyectos Equal que actuaron exclusivamente en Andalucía en la convocatoria 2005-2007 y estuvieron 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 Formación y Empleo (IMFE). Ayuntamiento 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.

2.3. Objetivos del informe

La finalidad de este informe es ofrecer una visión global del desarrollo de la segunda convocatoria de la IC Equal en Andalucía, de manera que se efectuará un análisis de lo acontecido en los 41 proyectos andaluces entre los años 2005 y 2007. De forma detallada, el informe persigue:

- ✓ Ofrecer una visión de conjunto sobre los programas de trabajo nacionales de los 41 proyectos, incluyendo las características de las estructuras organizativas, la descripción de las estructuras creadas para desplegar las acciones programadas y de las actuaciones desarrolladas a favor de las personas beneficiarias. En este análisis, se dará una visión temporal de las acciones desarrolladas, se presentarán datos cuantitativos a fin de ilustrar qué tipo de actuaciones han tenido

mayor protagonismo y, también, se aportará información detallada sobre las experiencias concretas de ciertos proyectos.

- ✓ Emitir un informe sobre el programa de trabajo transnacional de los 41 proyectos andaluces, que ilustre cómo se organizaron los socios transnacionales (esto es, cuál fue la estructura organizativa habitual), qué objetivos se plantearon alcanzar, qué actividades llevaron a cabo para ello y qué resultados obtuvieron gracias a la colaboración establecida.
- ✓ Valorar el cumplimiento de los principios básicos de la IC Equal, así como de las prioridades transversales del FSE.

Se trata de un informe de seguimiento final de la IC Equal en Andalucía, que completa el informe intermedio que se efectuó con información relativa al año 2005 y el primer semestre de 2006⁴. El presente informe, por una parte, da una visión global de la Iniciativa, al recoger la información desde enero de 2005 hasta diciembre de 2007 y, por otra, permite emitir una valoración final de las acciones y del grado de cumplimiento de los principios y prioridades transversales del FSE una vez finalizada la ejecución de los programas de trabajo.

La información proporcionada en este informe se puede ampliar con los informes de seguimiento individualizados que se han realizado para los 41 proyectos (uno intermedio, con información correspondiente al período enero 2005-junio de 2006, y otro final, relativo al conjunto del período 2005-2007). Estos informes se encuentran disponibles en el Portal Equal de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía (www.juntadeandalucia.es/empleo/equal).

2.4. Fuentes de información

Para cumplir con los objetivos del informe, se han utilizado fuentes de información cuantitativa y cualitativa, cuyo alcance se describe seguidamente.

2.4.1. Información cuantitativa

La información cuantitativa empleada para elaborar el informe procede de tres fuentes:

- ✓ Sistema Equal-GSE.

⁴ Informe de seguimiento intermedio de la IC Equal en Andalucía: enero 2005 - Junio 2006 (Servicio Andaluz de Empleo, Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía), disponible en el Portal Equal de la Consejería de Empleo (www.juntadeandalucia.es/empleo/equal).

- ✓ Información aportada por proyectos representados por entidades distintas a la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía.
- ✓ Información recabada mediante entrevistas personales realizadas a los 41 proyectos.

Con gran diferencia, la principal fuente de información cuantitativa utilizada en la elaboración de este informe es la que procede del Sistema Equal-GSE (Sistema para la Gestión, Seguimiento y Evaluación de la IC Equal en Andalucía), desarrollado por la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía. Se trata de una herramienta informática, de acceso restringido, para la gestión, seguimiento y evaluación continua de los proyectos. Los usuarios fueron entidades que, en el seno de cada AD, estaban a cargo de la ejecución del gasto y actividades. El sistema garantizaba para una AD el cumplimiento de los procedimientos por parte de cada entidad socia ante su entidad representante (el Servicio Andaluz de Empleo) y de ésta ante la Autoridad de Gestión (la UAFSE).

El Sistema Equal-GSE se compone de dos módulos, el de gestión financiera y el de seguimiento de actividades. En el primero, los proyectos representados por la Consejería de Empleo introdujeron la información necesaria para facilitar a ésta el seguimiento administrativo y económico de los proyectos. En el módulo de seguimiento se incorporaba la información, cuantitativa y cualitativa, sobre actividades y actuaciones ejecutadas y finalizadas por todos los socios integrantes de una AD durante un cierto período.

Debe destacarse que, en línea con la vocación de la Consejería de Empleo de ofrecer una colaboración institucional para lograr el máximo aprovechamiento de la IC Equal en Andalucía, en esta convocatoria, el módulo de seguimiento de actividades fue puesto a la disposición de los proyectos Equal andaluces no representados por la Consejería de Empleo. Así, contaron con una herramienta para efectuar el seguimiento y autoevaluación de actuaciones que deben ejecutar los proyectos. En todo caso, el uso por parte de los proyectos Equal no representados por la Consejería de Empleo era voluntario.

La información empleada en este informe es la que procede del módulo de seguimiento de actividades. Este módulo recoge un amplio conjunto de indicadores que, ante todo, permiten realizar un seguimiento de la ejecución del programa nacional y transnacional. En particular, los principales indicadores, en coherencia con los establecidos por el Reglamento (CE) 1784/1999 en su artículo 3 y 5.2, se refieren a:

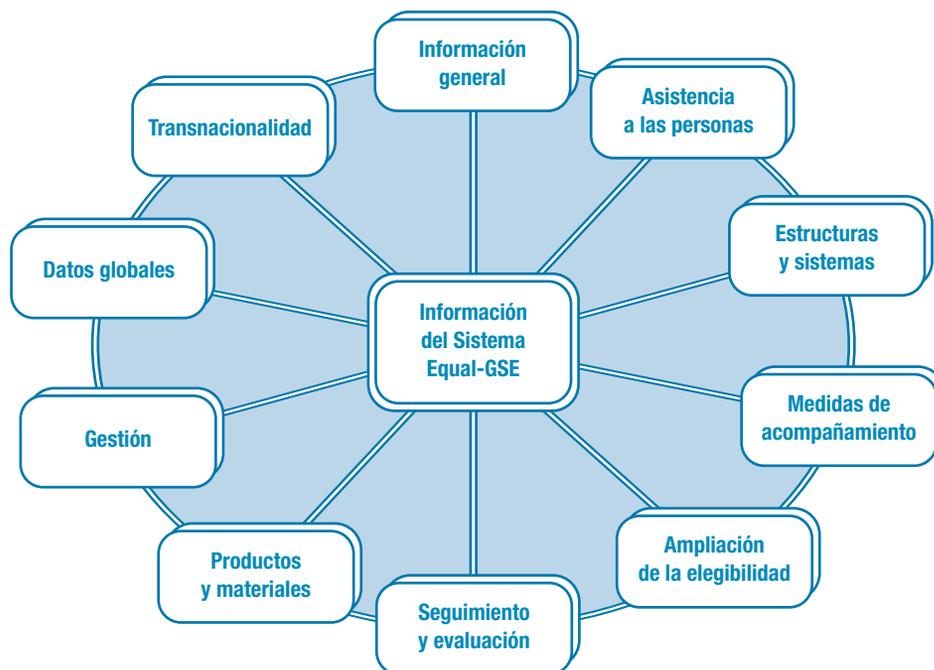
1. Asistencia a favor de personas.
2. Estructuras y sistemas.
3. Medidas de acompañamiento.
4. Ampliación de la elegibilidad.

5. Datos generales de ejecución del programa nacional.
6. Actuaciones del programa transnacional.

Además, el sistema recoge campos abiertos para valorar el cumplimiento de los principios básicos de la IC Equal y de las prioridades horizontales del FSE.

En la Figura 1 se puede ver un esquema de la información obtenida del Sistema Equal-GSE, empleada para la elaboración del informe.

Figura 1. Información del Sistema Equal-GSE utilizada en el informe



Fuente: elaboración propia.

Dado que el Sistema Equal-GSE sólo aporta información sobre los 26 proyectos representados por la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, resultó conveniente recurrir a otras fuentes a fin de recabar información clave sobre los 15 proyectos representados por otras entidades. Para ello, se siguieron las siguientes vías:

- ✓ Petición de información cuantitativa a los 15 proyectos representados por entidades diferentes de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía. Se solicitaron datos sobre personas beneficiarias de las acciones (desagregados por sexo), personas insertadas (desagregados por sexo) y número de empresas creadas. Esta información fue remitida por 14 de estos proyectos.
- ✓ Entrevistas personales. En las entrevistas personales realizadas a los 41 proyectos (base de la elaboración de los informes de seguimiento individualizados) se incorporó un anexo específico para los 15 proyectos representados por entidades diferentes a la Consejería de Empleo⁵. Concretamente, se recabó información sobre los sistemas de seguimiento y evaluación, sobre el tipo de actuación a favor de personas que han llevado a cabo y sobre el cumplimiento de los principios de la Iniciativa y las prioridades transversales del FSE.

2.4.2. Información cualitativa

La información cualitativa se obtuvo de varias fuentes. Una de ellas fueron los informes de seguimiento extraídos del Sistema Equal-GSE, que contienen información sobre los 26 proyectos representados por la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía (especialmente, datos cuantitativos e información cualitativa sobre las actividades realizadas, incorporando valoraciones sobre el cumplimiento de los principios de la IC Equal).

- ✓ Otra fuente de información fueron los documentos elaborados en el año 2007 por los grupos temáticos andaluces (GTA), red que aglutinó a los representantes institucionales y técnicos de los proyectos Equal andaluces con el objeto de identificar las mejores experiencias desarrolladas en materia de empleo y hacer extensible o trasladar estas prácticas válidas al ámbito de las políticas activas de empleo. Los trabajos de los GTA dieron lugar a una serie de informes y documentos en los que se analizaban las buenas prácticas de los proyectos (describiendo sus características y metodología, elementos innovadores, etc.) y se efectuaban propuestas para su transferencia.

⁵ En algunos casos, las entrevistas también fueron utilizadas para completar la información sobre los 26 proyectos representados por la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía.

Sin embargo, con diferencia, la principal fuente de información cualitativa la constituyeron los informes de seguimiento individualizados (intermedio y final) que se efectuaron con base en dos entrevistas personales en profundidad, realizadas en 2006 y 2007 a los representantes designados por cada uno de los proyectos andaluces (Tabla 3). Las entrevistas se plantearon con la finalidad de recabar información sobre el desarrollo y los resultados de los proyectos, la ejecución efectiva de actividades, en su dimensión nacional y transnacional, y el grado de cumplimiento de los principios básicos y transversales de la IC Equal. La información detallada que de ellas se obtuvo sobre las características de las actuaciones de los proyectos ha sido empleada en la elaboración del presente informe.

Tabla 3. Personas entrevistadas para la elaboración de los informes individuales de seguimiento

Nombre del proyecto	1ª Ronda (2006)	2ª Ronda (2007)
Inserción y reinserción		
Acción por el empleo y el desarrollo socioeconómico	Rosario Merino y Sandra Poblet	Rosario Merino
Atenea	Jorge López López y Pilar Concha	Mayca Casares Fernández
Enlaces	Gloria Rodríguez y Rosalía Moreno	
Equal-in-red	Leonor González y Enrique Riera	Leonor González
NEMCO	Inmaculada Díaz Muñoz	Mª Jose Quintero Pérez, Inmaculada Díaz Muñoz e Inmaculada Serrano López
Equalitas Granada	Valeriana Ortiz	Valeriana Ortiz e Isabel Calatayud
Eres Sevilla	Salomé Rodríguez Armario	Salomé Rodríguez Armario
Huelva-Equal	Dolores Hernández Sierra, María José Calero	José Luis Villegas y María José Calero
I-ESCOSUR	Miguel Tienda Ruíz	Miguel Tienda Ruíz
Promoción del envejecimiento activo	Miguel Ángel Lara	Miguel Ángel Lara
CERES	María José Muñoz Estepa	María José Muñoz Estepa
Terion	Francisco Toajas y Paula Barranco	Paula Barranco Jiménez
Zidac	Olga Budiño Piñero	Olga Budiño Piñero
Combatir el racismo y la xenofobia		
Arena II	Juan Carlos Andreo Tudela	Juan Carlos Andreo Tudela
Piensa global. Actúa local	Margarita López Carrasco	
Creación de empresas		
Equal Triciclo	Marian Lara	Marian Lara
Himilce	Antonia Marfil	Antonia Marfil
Ide@	Ignacio Tejera	Araceli Parejo Serena
Ímpetus	Isabel Ramírez	Isabel Ramírez y Claudia Jarava Ramírez
MEI	Manuel Quesada	Araceli Cabello
Equal Tándem	Carolina Cherine y Marta Gutierrez	Marta Gutierrez

Tabla 3. Personas entrevistadas para la elaboración de los informes individuales de seguimiento (cont.)

Nombre del proyecto	1ª Ronda (2006)	2ª Ronda (2007)
Adaptabilidad		
Adapti+D	Isabel Miralles y José Miguel Ruíz Delgado	José Miguel Ruíz Delgado, Silvia Poyato Montes e Isabel Miralles González
ADAPTATE-C	Soledad Cañizares	Mª Isabel Sala
Espiral	Cinta Flores e Isabel Pérez	Isabel Pérez
Fénix	Eva López y Rosario Camacho	Eva López y Rosario Camacho
Innov@rural	Silvia Rodríguez y Esperanza Guzmán	Manuel Montero
Tic@l	José Luis Villanueva	Teresa Gálvez, José Luís Villanueva y David García Rodríguez
Conciliar la vida familiar y profesional		
Comcilia	Pilar Jordán y Rosa Cabrera	Rosa Cabrera
Concilia-Lo	Luisa Iglesias	Luisa Iglesias e Inmaculada Guerrero
Eurorromí	José Manuel Flores y Rosa Ruíz	José Manuel Flores
Flora	José Manuel Marín	Martina Said
Igual@Vid@	Encarnación Ariza	Encarnación Ariza
Jaenconcilia	Manuela Ávila Castro	Manuela Ávila Castro
Malabaristas del tiempo	Margarita Rosino	
Promising Practices for Women	Rosa Escalera	Rosa Escalera
Reducir los desequilibrios de género		
e-Andaluzas en la sociedad red	Itziar Elizondo	Itziar Elizondo
IGEO	Isabel Castro	Isabel Castro
NÉMESIS	Inmaculada López y Basilia Pizarro	Basilia Pizarro
MARE	Rocío Sainz y Leonor Jiménez	Leonor Jiménez y Melisa Guerra
SIOCA	Silvia Molina, Olivia Luna y Carmen Botía	Silvia Molina y Olivia Luna
Vía verde para la igualdad	José Antonio Cruz Mejías	José Antonio Cruz Mejías

Fuente: elaboración propia.

Gestión, seguimiento y evaluación

3.1. Gestión de los proyectos de la Iniciativa Comunitaria Equal

El diseño y la implementación de los proyectos Equal fueron llevados a cabo por las AD. Cada AD se compuso de entidades que pudieron ser Administraciones Públicas y organismos públicos de ámbito andaluz, corporaciones de Derecho Público, agentes económicos y sociales, organizaciones no gubernamentales, instituciones sin ánimo de lucro, empresas y otros agentes interesados. Aunque no existió un número mínimo, se exigió que, al menos, dos de las entidades fuesen de naturaleza jurídica distinta y que una de ellas, con capacidad de gestionar subvenciones públicas, ejerciera la labor de entidad representante y actuara como interlocutora ante la UAFSE del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales.

En el caso de Andalucía, hubo seis proyectos plurirregionales y otros 41 desarrollaron actividades únicamente en esta Comunidad Autónoma. En estos últimos, la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía ejerció la labor de socio representante en 26 proyectos, mientras que en los otros 15 proyectos esta función la llevaron a cabo otras entidades públicas.

Una vez organizada la AD, los socios tuvieron un plazo para firmar un acuerdo de constitución, en el cual constaron las entidades que compusieron la AD y las personas representantes de cada una, las acciones que se comprometieron a desarrollar y, en su caso, la cofinanciación que aportaron. La AD quedó compuesta por una entidad coordinadora, varias entidades ejecutoras de presupuesto y, en algunos casos, otras entidades colaboradoras.

Las AD pudieron ser de dos tipos: geográficas o sectoriales. En el primer caso, abordaron discriminaciones de toda clase en el mercado de trabajo derivadas de la situación socioeconómica de un territorio. Es decir, se atendió a una problemática circunscrita a una determinada zona geográfica (provincia, comarca, municipio, barriada, etc.). Por otra parte, la AD fue sectorial si trató problemáticas que afectaron a recursos humanos en un sector económico en particular o a una industria específica.

En los proyectos Equal andaluces de esta convocatoria predominaron claramente las AD geográficas. En 37 de los 41 proyectos, las AD tuvieron este carácter. En su mayoría, operaron en zonas rurales (20 AD) o rurales y urbanas (8 AD). Sólo hubo cuatro AD con carácter sectorial (las de los proyectos *Piensa global. Actúa local*, *Fénix*, *Comcilia* y *SIOCA*).

Con el objetivo de describir el funcionamiento y organización de los proyectos, se analiza a continuación la estructura organizativa y las características del equipo dedicado a la gestión y seguimiento de los proyectos.

3.1.1. La estructura organizativa

Por lo que se refiere a la estructura organizativa de las AD, el esquema habitual se caracterizó por la existencia de una Junta directiva, un Comité de gestión, seguimiento y evaluación y, en algunos casos, otros comités con funciones específicas. Además, en ciertos proyectos se crearon grupos de trabajo (Ilustración 1).

Ilustración 1. Estructura organizativa de las Agrupaciones de Desarrollo



Fuente: elaboración propia.

El órgano que encabezaba la estructura organizativa fue la Junta directiva, donde tuvieron representación todos los miembros de la AD. Las funciones de ésta fueron dirigir la AD, aprobar las normas de organización y funcionamiento, los planes y los grupos de trabajo y la distribución del presupuesto, garantizar la participación de todos los socios en el diseño y la ejecución de las acciones y velar por el correcto desarrollo de la evaluación y el seguimiento. Sus miembros se reunieron en pocas ocasiones, siendo frecuente que sólo tuviera lugar una reunión (para firmar el acuerdo de constitu-

ción de la AD). Sin embargo, en algunos casos la Junta directiva se reunió en varias ocasiones, tal y como sucedió con los proyectos *NEMCO* y *NÉMESIS* (cinco reuniones cada uno), *I-ESCOSUR* (denominada “Asamblea general”, se reunió una vez al año) e *Ide@* (cada seis meses).

Por su parte, el Comité de gestión, seguimiento y evaluación fue el órgano de ejecución de las líneas trazadas por la Junta directiva. Se le encomendó constituir grupos de trabajo, elaborar las propuestas de acciones y diseñar e implementar la evaluación y seguimiento. Sus miembros se reunieron, de media, cada seis meses, aunque se apreció una alta flexibilidad en este sentido, celebrándose reuniones específicas en respuesta a necesidades detectadas durante la ejecución de los programas de trabajo. A diferencia de la Junta directiva, que estuvo conformada por los máximos representantes políticos o institucionales de las entidades socias, en el Comité de gestión, seguimiento y evaluación participaron personas con perfil principalmente técnico.

Con respecto a otros comités creados para gestionar los proyectos, hay que destacar que fue habitual que contaran con una estructura encargada de velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (en el diseño de las acciones y su ejecución). Este tipo de comité estuvo presente, entre otros, en los proyectos *Huelva-Equal*, *Adapti+D*, *Ide@*, *Eres Sevilla*, *Equal Triciclo* y *Malabaristas del tiempo*.

Además, algunos proyectos dispusieron de órganos dedicados a cuestiones específicas, como sucedió en los siguientes casos:

- ✓ *Ímpetus* creó el Comité de valoración de ayudas, que tuvo como objetivo tomar las decisiones respecto a la concesión de ayudas económicas destinadas a apoyar iniciativas de negocio de personas beneficiarias. Fue encargado de baremar las solicitudes, velando por el cumplimiento de la normativa aprobada en la Junta directiva y del principio de igualdad de oportunidades. Asimismo, debió elevar al Comité de gestión, seguimiento y evaluación los informes con las decisiones finales.
- ✓ *Jaenconcilia* contó con el Comité de inserción, al que se le encomendó la elaboración de la metodología de intervención del Servicio de reintegración laboral de la mujer (se describe en el capítulo siguiente), teniendo en cuenta las necesidades y particularidades de la población beneficiaria.
- ✓ *NEMCO* completó su estructura organizativa con las Comisiones de trabajo local, que tuvieron como fin implicar a los agentes y entidades de la zona relacionados con el proyecto, al objeto de posibilitar la adaptación de las acciones a las características particulares de cada territorio. Se crearon siete comisiones, una en cada una de las mancomunidades de municipios de Córdoba (su territorio de actuación), compuestas por representantes de la AD a nivel local, así como por representantes de otras entidades implantadas en el territorio relacionadas con el empleo (Andalucía Orienta, UTEDLT, sindicatos, etc.).

Finalmente, cabe señalar que algunos proyectos contaron con comités o foros destinados a fomentar la participación de las personas beneficiarias en los procesos de gestión y toma de decisiones. Entre los casos más representativos, cabe destacar a *CERES*, *NÉMESIS*, *I-ESCOSUR* y *Concilia-Lo*, cuyas actuaciones en este sentido se describen en el apartado siguiente (“Colaboración institucional y capacitación”).

3.1.2. El equipo de gestión y seguimiento

Vistos los rasgos generales del sistema de gestión de los proyectos Equal andaluces, conviene detenerse en el equipo humano que desarrolló estas funciones. A partir de los datos disponibles (para los 26 proyectos que representó la Consejería de Empleo), se puede precisar cuántas personas compusieron los equipos humanos encargados de la gestión de tales proyectos, su distribución según sexo y las funciones que realizaron.

Con respecto al número de personas que formaron el personal técnico, fueron 347 en 2005, cifra que se incrementó a 380 personas en el año 2006 y a 390 personas en el 2007 (Tabla 4). Por sexo, en todos los años los recursos humanos estuvieron constituidos principalmente por mujeres, que representaron alrededor del 71% del total del equipo de gestión y seguimiento.

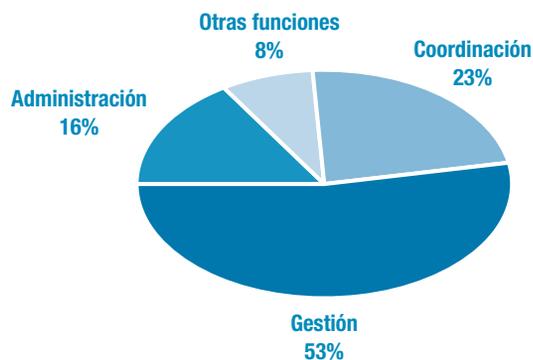
Tabla 4. Recursos humanos empleados en la gestión, seguimiento y evaluación de los proyectos de la IC Equal en Andalucía, por sexo

Años	Recursos humanos			Total	
	Hombres		Mujeres		
2005	97	28%	250	72%	347
2006	119	31%	261	69%	380
2007	104	27%	286	73%	390
Promedio	107	29%	266	71%	372

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

La distribución del equipo técnico según la función desempeñada apenas varió entre 2005 y 2007. En promedio, más de la mitad de los técnicos trabajaron en funciones de gestión (en torno a 200 personas), el 23% se dedicaron a la coordinación de actividades y el 16% llevaron a cabo tareas de administración (Gráfico 2).

Gráfico 2. Distribución de los recursos humanos de los proyectos Equal según la función realizada

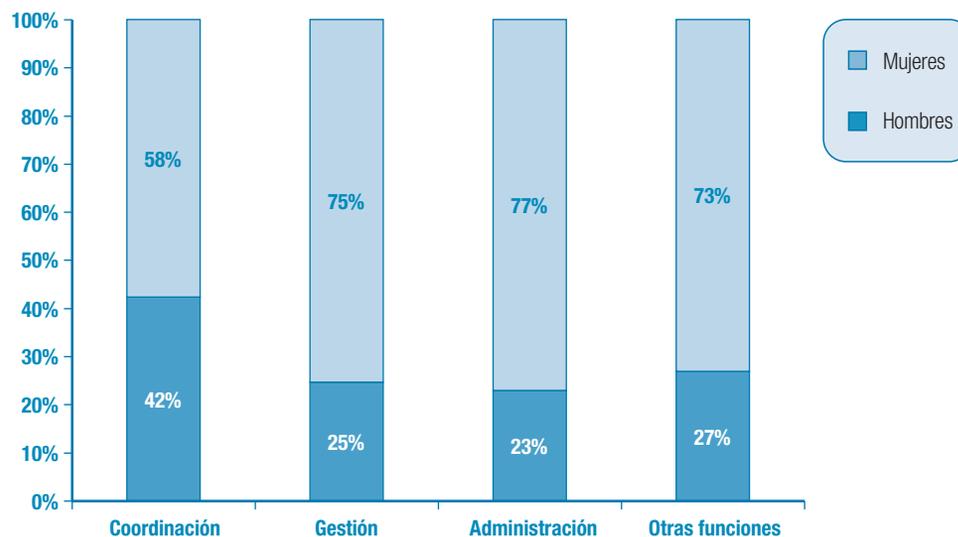


Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

Al realizar un análisis de los equipos humanos por sexo y función que desempeñaron se observa que, aunque en todas las tareas existió mayoría de mujeres, el promedio de 71% de mujeres comentado anteriormente varió de manera significativa según la función realizada. Así, como puede verse en el Gráfico 3, el porcentaje que representaron las mujeres en el total de los recursos humanos encargados de la administración y la gestión fue mayor que el promedio (77% y 75%, respectivamente), mientras que esta participación fue muy inferior a la media en el caso de las funciones de coordinación (las mujeres representaron el 58% de los recursos humanos que se dedicaron a tales labores).

En resumen, el número de personas que configuraron el personal técnico y especializado, se incrementó poco más de un 10% entre 2005 y 2008 (de 347 a 390 personas), aunque su distribución según funciones se mantuvo relativamente estable a lo largo del periodo. La mayor parte de estos equipos desempeñaron labores de gestión y las mujeres tuvieron una presencia protagonista, sobre todo en las actividades de administración y gestión.

Gráfico 3. Distribución del personal de los equipos de los proyectos Equal por sexo, según la función realizada



Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

3.2. Colaboración institucional y capacitación⁶

La colaboración institucional y la capacitación son principios que, siguiendo las orientaciones de la Comisión Europea, debieron cumplir todos los proyectos Equal. Estos principios suponen que las instituciones de naturaleza diversa integrantes de las AD debían cooperar, aportando sus recursos disponibles, a fin de buscar nuevas fórmulas de lucha contra la discriminación y la desigualdad en el mercado de trabajo. Se trataba de aunar la capacidad de las entidades participantes para desarrollar un único proyecto de trabajo donde las actuaciones se concibieran de forma integrada; todas las entidades debían tener una implicación real en el proyecto, compartiendo esfuerzos y recursos para buscar soluciones innovadoras a problemas identificados conjuntamente.

⁶ Los datos cuantitativos presentados en este apartado se refieren únicamente a los 26 proyectos representados por la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía.

A fin de valorar el cumplimiento de estos principios, se presentan a continuación datos relativos al número de entidades participantes en las AD y la naturaleza de las mismas, la ejecución de acciones y financiación de los proyectos y los mecanismos empleados para promover la participación de las personas beneficiarias de los proyectos.

3.2.1. Número de entidades y su naturaleza

En principio, la colaboración institucional requiere que participe un cierto número de entidades, de naturaleza pública y privada, de manera que se encuentren representados todos los agentes relevantes en el territorio para luchar contra la desigualdad en el mercado de trabajo.

En la Tabla 5 se recogen las cifras sobre el número de entidades que configuraron las AD de los 26 proyectos representados por la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, agrupadas éstas por áreas temáticas. Se aprecia que en el área de inserción y reinserción se ubicó la AD con menor número de entidades socias (cinco, en *Promoción del envejecimiento activo*) y en el área de combatir el racismo y la xenofobia estuvo la AD con mayor número de socios (19, en *Arena II*). No obstante, se debe tener en cuenta que en esta última área sólo había un proyecto, mientras que en la de inserción y reinserción hubo ocho proyectos.

Tabla 5. Número de entidades socias que constituyeron las AD, clasificadas por área temática

Área temática	Nº medio de entidades			Total
	Máximo	Medio	Mínimo	
Inserción y reinserción	16	11,25	5	90
Combatir el racismo y la xenofobia	19	19	19	19
Creación de empresas	12	9	7	45
Adaptabilidad	9	7	5	14
Conciliación vida familiar y laboral	15	9	5	45
Reducir los desequilibrios de género	8	6,6	6	33

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

En relación con la composición de las AD por tipo de entidad, hay que tener presente que una entidad pudo participar en más de un proyecto Equal. Por ejemplo, la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía fue la entidad representante de los 26 proyectos, el Instituto Andaluz de la Mujer participó en tres de estos proyectos, Comisiones Obreras (CCOO) y sus representaciones locales participaron en siete proyectos y la Unión General de Trabajadores (UGT) y sus representaciones locales estuvieron presentes en 14 proyectos. Por ello, más que hablar del número de entidades que compusieron las AD, conviene referirse al número total de participaciones de las entidades (por ejemplo, 14 en el caso de UGT).

Teniendo en cuenta esta casuística, se observa que, en conjunto, las entidades públicas fueron el tipo de entidad con mayor presencia en las AD (Tabla 6). La Administración Pública y otros organismos públicos contabilizaron 95 y 21 participaciones, respectivamente. Esta presencia activa de la administración obedece a su papel central, a la vista de su papel central como gestor y ejecutor de las políticas de empleo en nuestro territorio.

Pero en estas políticas intervinieron como entidades colaboradoras otro tipo de entidades, como los agentes sociales y las entidades sin ánimo de lucro. Éstas se encontraron presentes en las AD de los proyectos estudiados de forma significativa (47 participaciones de agentes sociales y 74 de instituciones sin ánimo de lucro). Precisamente, la presencia de estos agentes de las políticas de empleo puede considerarse como ilustrativa del cumplimiento del principio de colaboración institucional de la IC Equal.

Tabla 6. Tipología de las entidades socias de las AD

Tipología de entidad	Participaciones	
	Número	Porcentaje
Administración Pública	95	39%
Otros Organismos Públicos	21	9%
Agentes Sociales	47	19%
Institución sin Ánimo de lucro	74	30%
Empresa	4	2%
Otras entidades	5	2%
Total	246	100%

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

En promedio, dado un tamaño medio de diez entidades por cada AD, casi cinco de ellas fueron entidades públicas, tres instituciones sin ánimo de lucro, dos agentes sociales y una empresa u otra entidad.

Por otra parte, es interesante considerar la composición de las AD según la naturaleza de las entidades socias. Como se aprecia en la Tabla 7, en la mayoría de las AD las administraciones públicas fueron las entidades que tuvieron una mayor presencia, llegando a representar el 68% del total de entidades en el área de combatir el racismo y la xenofobia. La excepción a esta pauta se encuentra en los proyectos adscritos a las áreas de creación de empresas y de conciliación de la vida familiar y laboral, en las que las entidades con mayor presencia fueron instituciones sin ánimo de lucro.

Tabla 7. Composición de las AD según tipo de entidad

Área temática	Tipología de entidad						Total
	Adminis-traciones Públicas	Otros Organismos Públicos	Agentes Sociales	Instituc. sin Animo de Lucro	Empresas	Otras entidades	
Inserción y reinserción	41,1%	5,6%	23,3%	27,8%	1,1%	1,1%	100%
Lucha contra el racismo y la xenofobia	68,4%	–	15,8%	15,8%	–	0,0%	100%
Creación de empresas	22,2%	20,0%	22,2%	31,1%	–	4,4%	100%
Adaptabilidad	50,0%	14,3%	21,4%	14,3%	–	–	100%
Conciliación de la vida familiar y laboral	28,9%	8,9%	13,3%	42,2%	4,4%	2,2%	100%
Reducción de los desequilibrios de género	45,5%	3,0%	12,1%	33,3%	3,0%	3,0%	100%

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

En resumen, los proyectos estuvieron constituidos en su mayoría por AD de seis a diez entidades de distinta naturaleza, entre las que predominan las administraciones públicas y las instituciones sin ánimo de lucro.

3.2.2. Ejecución de acciones y financiación de los proyectos

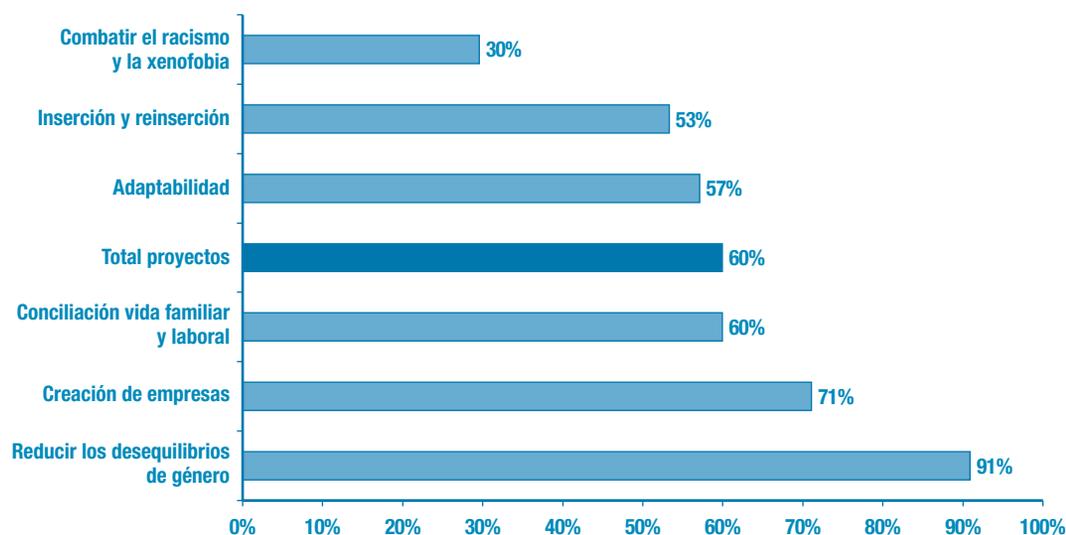
Otros datos que pueden utilizarse para analizar el cumplimiento de los principios de colaboración institucional y capacitación son relativos a la participación de las entidades de las AD en la ejecución de acciones o la financiación de los proyectos. Esto puede interpretarse de este modo en la medida en que los principios considerados suponen que, una vez constituidas las AD, las entidades socias participan activamente en los proyectos. Por tanto, en principio, el cumplimiento de la colaboración institucional y capacitación habrá sido tanto mayor cuanto más alto fuera el número de entidades de las AD que ejecutaron presupuesto (y por tanto acciones) o aportaron financiación.

Los datos sobre el porcentaje de entidades que ejecutaron presupuesto, respecto al total de entidades que compusieron la AD se presentan en el Gráfico 4. En éste se aprecia que, en conjunto, la participación de entidades que ejecutaron presupuesto fue elevada, alcanzando el 60% del total de entidades que conformaron las AD.

Por áreas temáticas existen algunas disparidades que conviene mencionar. Con gran diferencia, la presencia de entidades ejecutoras fue máxima en los proyectos adscritos al área temática de reducir los desequilibrios de género. En éstos, el 91% de las entidades de las AD fueron ejecutoras de presupuesto. A cierta distancia, se encuentran los proyectos de las áreas temáticas de creación de empresas y conciliación, con un 71% y un 60% de entidades ejecutoras de presupuesto, respectivamente. Los proyectos adscritos a las áreas de adaptabilidad, inserción y reinserción y, sobre

todo, el proyecto correspondiente al área de combatir el racismo y xenofobia fueron los que arrojaron menores valores del porcentaje de entidades ejecutoras de presupuesto. Aunque en el caso del área de combatir el racismo y la xenofobia, hay que indicar que ello se debe el elevado número de entidades colaboradoras y no a un bajo número de entidades ejecutoras de presupuesto.

Gráfico 4. Porcentaje de entidades de las AD que ejecutaron presupuesto



Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

Otro indicador que permite analizar la participación de las entidades en los proyectos es el porcentaje de las mismas que aportaron recursos para su financiación, pues cabe sostener que la implicación fue mayor cuando se aportaron recursos financieros para el desenvolvimiento del proyecto. Esta información se recoge en la Tabla 8 para los 26 proyectos que representó la Consejería de Empleo.

En conjunto, se desprende que un elevado porcentaje de las entidades, el 51% de ellas, aportaron financiación al proyecto. Por área temática, se observa que las entidades del único proyecto que se desarrolló en el área de combatir el racismo y la xenofobia (*Arena II*) fueron las que en mayor proporción participaron en la financiación (el 63% de las entidades que compusieron esta AD). En segundo lugar, están los proyectos del área temática de reducir los desequilibrios de género, en los

que el 57,6% de las entidades participaron en la financiación. En las otras áreas temáticas, el promedio de entidades que participaron en la financiación se encontró entre el 46% y el 51%. Por proyectos, destacan *MEI*, *Flora*, *MARE* y *e-Andaluzas en la sociedad red*, en los cuales todas las entidades de la AD participaron en la financiación.

Tabla 8. Participación de las entidades de las AD en la financiación de los proyectos

Áreas temáticas	Proyectos	Número de entidades de la AD	Entidades que financian	Porcentaje de entidades que financian, respecto al total
Inserción y reinserción	Acción por el empleo y el desarrollo socioeconómico	14	8	57%
	Atenea	9	6	67%
	CERES	8	4	50%
	Equal-in-red	16	9	56%
	Equalitas Granada	10	6	60%
	Eres Sevilla	12	3	25%
	NEMCO	16	2	13%
	Promoción del envejecimiento activo	5	4	80%
Combatir el racismo y la xenofobia	Arena II	27	17	63%
Creación de empresas	Equal Tándem	7	6	86%
	EQUAL Triciclo	8	7	88%
	Ide@	11	1	9%
	Ímpetus	12	2	17%
	MEI	7	7	100%
Adaptabilidad	Adapti+D	9	5	56%
	Fénix	5	2	40%
Conciliación vida familiar y laboral	Comcilia	5	1	20%
	Concilia-Lo	7	4	57%
	Eurorromí	13	6	46%
	Flora	5	5	100%
	Promising Practices for Women	15	5	33%
Reducir los desequilibrios de género	e-Andaluzas en la sociedad red	6	6	100%
	IGEO	6	1	17%
	MARE	6	6	100%
	NÉMESIS	8	2	25%
	SIOCA	7	4	57%

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

3.2.3. Mecanismos para promover la participación de las personas beneficiarias

Por último, se analiza la información relativa a los mecanismos utilizados para impulsar la participación de personas beneficiarias en la gestión de los proyectos. Ello resulta de interés en la medida que la colaboración institucional y la capacitación suponen que, además de una implicación activa de las entidades socias, se involucra a las personas beneficiarias en la gestión.

La participación de las personas beneficiarias en la gestión de los proyectos (a través de las entidades que los representaban) fue impulsada por los proyectos Equal representados por la Consejería de Empleo mediante un conjunto variado de acciones. Como se muestra en la Tabla 9, en el año 2007, un total de 23 proyectos desarrollaron acciones dirigidas a promover y desarrollar las capacidades de las personas (catalogadas como acciones para promover la capacidad individual). Prácticamente similar es el número de proyectos que promocionaron el cambio de actitudes y de comportamiento de los actores clave. Por otra parte, 19 proyectos recurrieron al fomento de la participación en la ejecución y evaluación del proyecto. Las otras dos acciones (participación en el diseño del proyecto y desarrollo de la responsabilidad colectiva y la capacidad de actuación a través de representantes) fueron implementadas por un número de proyectos algo menor.

Tabla 9. Actuaciones para fomentar la participación de personas beneficiarias en los proyectos

Objetivos	2005	2006	2007
Promover la capacidad individual	21	22	23
Promocionar el cambio de actitudes y de comportamiento de los actores clave	20	22	22
Participar en la ejecución y en la evaluación del proyecto	18	19	19
Desarrollar la responsabilidad colectiva y la capacidad de actuación a través de representantes	13	15	17
Participar en el diseño del proyecto	13	14	16

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

Para concluir este apartado, conviene completar la información cuantitativa presentada con la procedente de las entrevistas efectuadas a los 41 proyectos Equal andaluces. De éstas se desprende que el fomento de la participación de personas beneficiarias en los proyectos condujo a la creación de comités y foros que se incorporaron a las estructuras organizativas de los proyectos, interactuando, en la mayoría de los casos, con el Comité de gestión, seguimiento y evaluación de los proyectos. Entre los comités y foros puestos en marcha, cabe destacar los siguientes:

- ✓ *CERES* configuró un Comité consultivo y un Foro de personas beneficiarias. El Comité, que se reunió cada cuatro meses, estuvo integrado por representantes de once asociaciones públicas y privadas que colaboraron con el proyecto. Su objetivo fue tanto recomendar modificaciones en las actuaciones pla-

nificadas y proponer nuevas acciones, como colaborar en la elaboración de los materiales desarrollados en la fase de transferencia de buenas prácticas (Acción 3). Por otro lado, el Foro de personas beneficiarias estuvo compuesto por aproximadamente veinte personas beneficiarias, seleccionadas de manera aleatoria. Éste fue gestionado y presidido por el Instituto de Promoción y Desarrollo de la Ciudad (socio coordinador del proyecto) y se reunió dos veces entre 2005 y 2007 para aportar las opiniones de las personas beneficiarias y sus valoraciones sobre la marcha general del proyecto.

- ✓ *Concilia-Lo* creó el Foro de participación ciudadana. A diferencia del foro de CERES, éste funcionó de manera virtual, es decir a través de Internet, mediante una plataforma electrónica que permitió a las personas beneficiarias dejar sus opiniones y comunicarse con el equipo técnico del proyecto de manera interactiva.
- ✓ *I-ESCOSUR* dispuso de un Consejo de participación, compuesto por cinco personas beneficiarias (elegidas por el resto de las personas beneficiarias del proyecto.) El Consejo se reunió, sobre todo, al inicio del proyecto, en cinco ocasiones, a fin de exponer sus opiniones y sugerencias sobre el programa de trabajo.
- ✓ *NÉMESIS* llevó a cabo un proceso de empoderamiento de las mujeres, haciéndolas partícipes en los procesos de toma de decisiones. Para ello, asociaciones de mujeres que las representaban decidieron sobre el destino de pequeños porcentajes de ciertas partidas presupuestarias del proyecto. Se celebraron con este objeto varias reuniones informativas y, a principios de 2007, las asociaciones de mujeres tomaron la decisión sobre la utilización de esta parte del presupuesto.

3.3. Seguimiento y evaluación

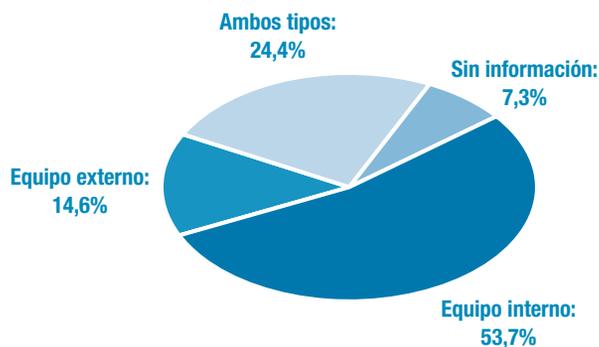
En aplicación de las indicaciones de la Comisión Europea, relativas a la necesidad de que las AD realicen ejercicios de autoevaluación (COM (2000) 853), el Programa de la Iniciativa Comunitaria (PIC) Equal en España establece que “cada proyecto Equal preverá necesariamente un sistema de seguimiento y evaluación periódica de las acciones en el ámbito nacional y transnacional con el fin de controlar su correcta ejecución y la consecución de los resultados esperados”⁸. En respuesta a esta exigencia, los proyectos Equal andaluces diseñaron y desarrollaron sus sistemas de seguimiento y evaluación, cuyas principales características se recogen a continuación.

Tipología de evaluación, metodología y periodicidad

Una primera cuestión relevante es quién desarrolló la evaluación: personal interno de los proyectos, equipos evaluadores externos o una combinación de ambos. Como puede apreciarse en el Gráfico 5, de los 41 proyectos andaluces, el 53,7% realizó una evaluación interna, el 14,6% optó por un equipo externo para realizar la evaluación y otro 24,4% utilizó ambos mecanismos⁹.

⁸ La Iniciativa Comunitaria Equal en España fue regulada por el Programa de la Iniciativa Comunitaria Equal y el Complemento de programa, aprobados en marzo de 2004 recogiendo las Orientaciones de la Comisión relativas a la segunda fase de la Iniciativa (COM(2003) 840 final). Los mencionados documentos establecieron las pautas para el desarrollo de Equal en España.

⁹ Respecto a los tres proyectos restantes no se dispone de información.

Gráfico 5. Tipología de evaluación que han llevado a cabo los proyectos

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE y entrevistas a los proyectos Equal.

En relación con las metodologías de evaluación, de los 38 proyectos para los que se dispone de información, prácticamente todos (35) utilizaron metodologías cuantitativas y cualitativas y sólo tres proyectos se limitaron al uso de las primeras.

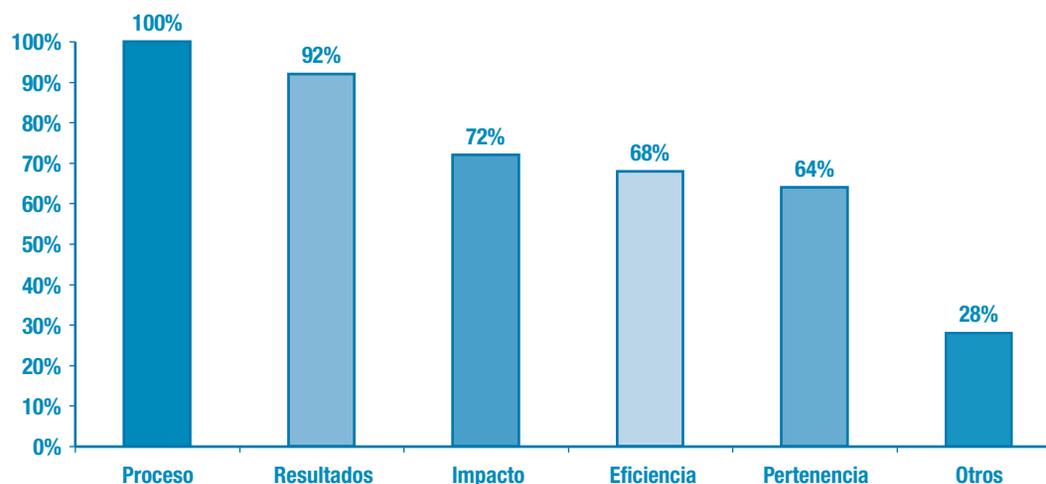
Otro rasgo del sistema de evaluación es que fue predominantemente de carácter continuo. De los 37 proyectos con información disponible, 36 llevaron a cabo una evaluación continua y sólo uno realizó únicamente una evaluación al final del periodo.

Tipo de análisis¹⁰

En cuanto al tipo de análisis aplicado, todos los proyectos considerados llevaron a cabo una evaluación de proceso y un 92% de éstos generó una evaluación de resultados. A cierta distancia, aparecen los análisis de impacto, eficiencia y pertenencia, que fueron contemplados por el 72%, el 68% y el 64% de los proyectos, respectivamente (Gráfico 6).

¹⁰El resto de la información recogida en este epígrafe se refiere, únicamente, a los 26 proyectos que fueron representados por la Consejería de Empleo. Se ofrecen datos de la anualidad 2007, ya que apenas hay variación anual en los datos analizados.

Gráfico 6. Porcentaje de proyectos que contemplan diferentes tipos de análisis



Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

Colectivos participantes

¿Qué colectivos participaron en los procesos de evaluación? En todos los proyectos con información disponible (25 de los 26 proyectos representados por la Consejería de Empleo), el personal técnico participó en el proceso de evaluación. Cabe señalar que sólo en uno de estos casos no participó personal de la AD y en cinco no se incorporaron a las personas beneficiarias (Tabla 10).

Tabla 10. Colectivos participantes en la evaluación

Colectivo	Nº de proyectos
Personas beneficiarias	20
Equipo técnico del proyecto	25
Personal de entidades de la AD	24
Socios transnacionales	13
Agentes socioeconómicos y políticos del entorno	15
Población en general	5
Otros	4

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

Los colectivos que participaron con menor frecuencia en estas actividades son otros agentes socioeconómicos del entorno (en 15 proyectos), los socios del proyecto transnacional (en 13 proyectos) y la población en general (en cinco proyectos).

Mecanismos de recogida de información

En relación con los mecanismos empleados a fin de recabar la información necesaria para llevar a cabo la evaluación, se utilizaron tanto las fichas de recogida de información como las visitas de seguimiento, la observación continua y los grupos de trabajo del personal técnico. Como puede verse en la Tabla 11, todos estos instrumentos fueron usados por 20 proyectos o más (el 77% de los 26 proyectos contemplados), siendo el mecanismo más común las fichas de recogida de información (empleadas por 23 proyectos).

Tabla 11. Mecanismos de recogida de información empleados por los proyectos

Herramientas e instrumentos	Nº de proyectos
Observación continua	21
Fichas de recogida de información	23
Visitas de seguimiento	21
Grupos de trabajo de equipos técnicos	20
Entrevista a:	
Personal técnico	22
Organizaciones y agentes del territorio	17
Población en general	4
Personas usuarias	21
Cuestionarios a:	
Personal técnico	22
Organizaciones y agentes del territorio	13
Población en general	1
Personas usuarias	22
Grupos de discusión con:	
Personal técnico	15
Organizaciones y agentes del territorio	11
Población en general	2
Personas usuarias	10

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

Incorporación de la dimensión de género en la evaluación

Por último, cabe preguntarse sobre los mecanismos que utilizaron los proyectos para incorporar la dimensión de género en el proceso de evaluación. De la información que se presenta en la Tabla 12 se desprende que ésta se tuvo en cuenta, principalmente, mediante la desagregación por sexo de los datos recogidos (21 de los 26 proyectos) y la utilización de indicadores desde una perspectiva de género (20 proyectos).

Tabla 12. Procedimientos utilizados para incorporar la dimensión de género en la evaluación

Procedimiento empleado	Nº de proyectos
Información desagregada por género en todos los datos recogidos	21
Indicadores desde una perspectiva de género	20
Informes periódicos y específicos de evaluación sobre el cumplimiento de la igualdad de oportunidades en el proyecto	17
Reuniones periódicas de información sobre el seguimiento del cumplimiento de la igualdad de oportunidades	14
Evaluación inicial de impacto según el género	8
Otros	2

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

También destaca el empleo de informes periódicos para la evaluación de la aplicación de la igualdad de oportunidades en las actividades de los proyectos (17 proyectos) y las reuniones periódicas con el mismo fin (14 proyectos). Además, ocho de los 26 proyectos representados por la Consejería de Empleo realizaron una evaluación inicial del impacto de género de sus acciones planificadas.

Actuaciones desarrolladas

4.1. Asistencia a favor de las personas

En este epígrafe se recogen las acciones que, desde los proyectos andaluces de la IC Equal, se dirigieron a asistir de forma directa a las personas beneficiarias. En particular, se presentan los resultados de las siguientes líneas de actuación:

- Itinerarios de inserción.
- Orientación laboral y asesoramiento empresarial.
- Formación de las personas desempleadas.
- Formación de las personas ocupadas.
- Formación y prácticas laborales.
- Ayudas a la creación de empresas.
- Asesoramiento para la mejora de las condiciones de trabajo.

Antes de iniciar un análisis pormenorizado de cada una de estas líneas, conviene ofrecer una visión global de las acciones a favor de las personas tomando para ello como indicador el número de personas beneficiarias de las distintas actuaciones. Estos datos, disponibles para los 26 proyectos Equal representados por la Consejería de Empleo y recogidos en la Tabla 13, indican que los itinerarios de inserción constituyeron una acción fundamental, siendo la línea de actuación que ha beneficiado a un mayor número de personas: en conjunto, 28.914 personas iniciaron itinerarios de inserción entre 2005 y 2007.

Tabla 13. Número de personas beneficiarias según línea de actuación y sexo

Líneas de actuación	Hombres	Mujeres	Total
Itinerarios de inserción iniciados	9.831	19.083	28.914
Orientación laboral	1.093	8.950	10.043
Asesoramiento empresarial	924	2.939	3.863
Formación de las personas desempleadas	1.767	8.568	10.335
Formación de las personas ocupadas	988	2.573	3.561
Formación y prácticas laborales	181	1.952	2.133
Ayudas a la creación de empresas	60	342	402
Asesoramiento para la mejora de las condiciones de trabajo	912	3.004	3.916

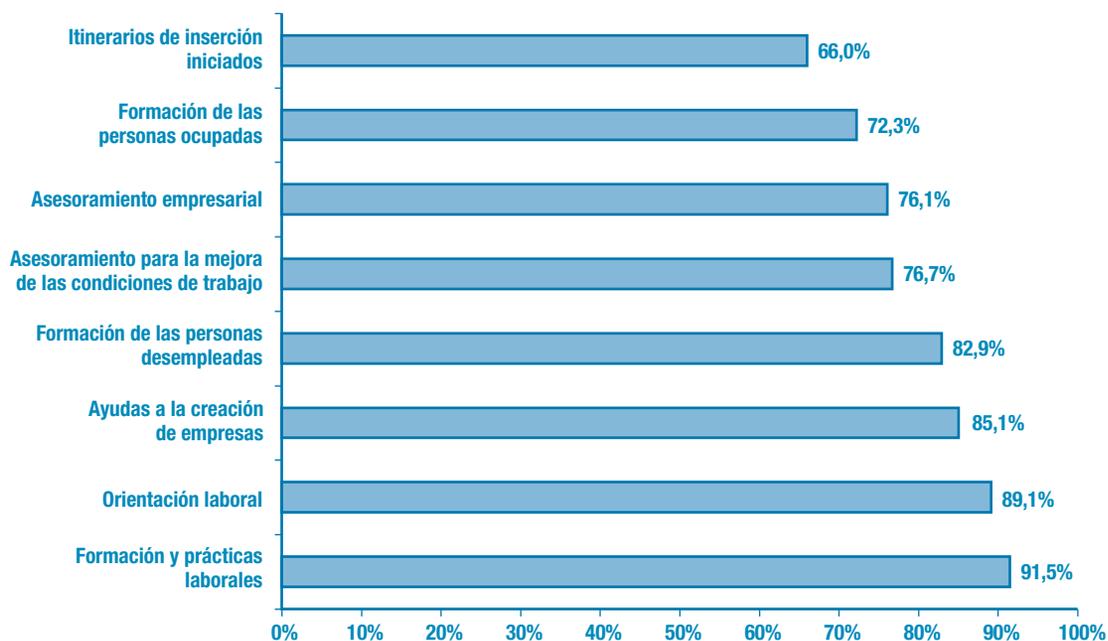
Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal-GSE.

Otras acciones con un desarrollo notable, ligadas a la implementación de itinerarios de inserción, son la orientación laboral (10.043 personas beneficiarias) y la formación de personas desempleadas (10.335). También resulta destacable el esfuerzo por promover la puesta en marcha de iniciativas de autoempleo. Así, 3.863 personas recibieron asesoramiento empresarial y se otorgaron 402 ayudas para apoyar el inicio de actividades.

Por otra parte, la acción de los proyectos andaluces se dirigió también a las personas ocupadas, con la intención de impulsar su adaptabilidad y mejorar la calidad en el empleo. En particular, 3.561 personas ocupadas fueron beneficiarias de la formación impartida por los 26 proyectos considerados. Además, se prestó asesoramiento para la mejora de las condiciones de trabajo a aproximadamente cuatro mil personas.

Un último aspecto a considerar es en qué medida se ha beneficiado de forma preferente a las mujeres en las distintas acciones que desarrollaron los proyectos Equal andaluces. Los datos recogidos en el Gráfico 7, que muestran el porcentaje de participación de las mujeres respecto al total de personas beneficiarias de cada actuación, ilustran una elevada implicación de las mujeres en los proyectos, pues representan un porcentaje sobre el total de personas beneficiarias por encima del 50%. En particular, la participación de las mujeres fluctúa entre un valor mínimo del 66% (itinerarios de inserción iniciados), y un valor máximo del 91% (en formación y prácticas laborales).

Gráfico 7. Participación de las mujeres en el total de personas beneficiarias de las acciones



Fuente: elaboración propia con datos del Sistema Equal-GSE.

4.1.1. Itinerarios de inserción

Los itinerarios de inserción comprenden un conjunto de actuaciones concatenadas diseñadas con el objetivo último de lograr la inserción sociolaboral. De forma habitual, tras una fase de captación y acogida de personas beneficiarias, se ofrecen servicios de formación y asesoramiento para la inserción en el mercado de trabajo, ya sea por cuenta ajena o cuenta propia, y se acompaña a estas personas en el proceso de búsqueda de empleo.

Entre 2005 y 2007, 23 de los 41 proyectos andaluces (el 56,1%) llevaron a cabo esta acción (Tabla 14). Por área temática, la mayor proporción de proyectos que ofrecieron estos servicios fueron los del área de reducir los desequilibrios de género (cinco de los seis proyectos, el 83,3%), seguidos de los proyectos de inserción y reinserción (diez de los trece proyectos, el 76,9%) y de los del área de conciliar la vida familiar y profesional (cinco de los ocho proyectos, el 62,5%).

A continuación, se efectúa un análisis pormenorizado de los itinerarios de inserción llevados a cabo por los proyectos andaluces. Para ello, en primer lugar, se muestran los datos disponibles sobre estas acciones, a saber, el número de personas que los inician, finalizan y se insertan. En segundo lugar, se describe el modo en que se articularon los itinerarios y se recogen algunas experiencias de interés.

Tabla 14. Número de proyectos que realizaron itinerarios de inserción

Áreas Temáticas	Proyectos	
	Realizaron itinerarios	Porcentaje
Inserción y reinserción	10	76,9%
Combatir el racismo y la xenofobia	1	50,0%
Creación de empresas	2	33,3%
Conciliar la vida familiar y profesional	5	62,5%
Reducir los desequilibrios de género	5	83,3%
Total	23	56,1%

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE y entrevistas a los proyectos Equal.

Datos básicos de los itinerarios de inserción

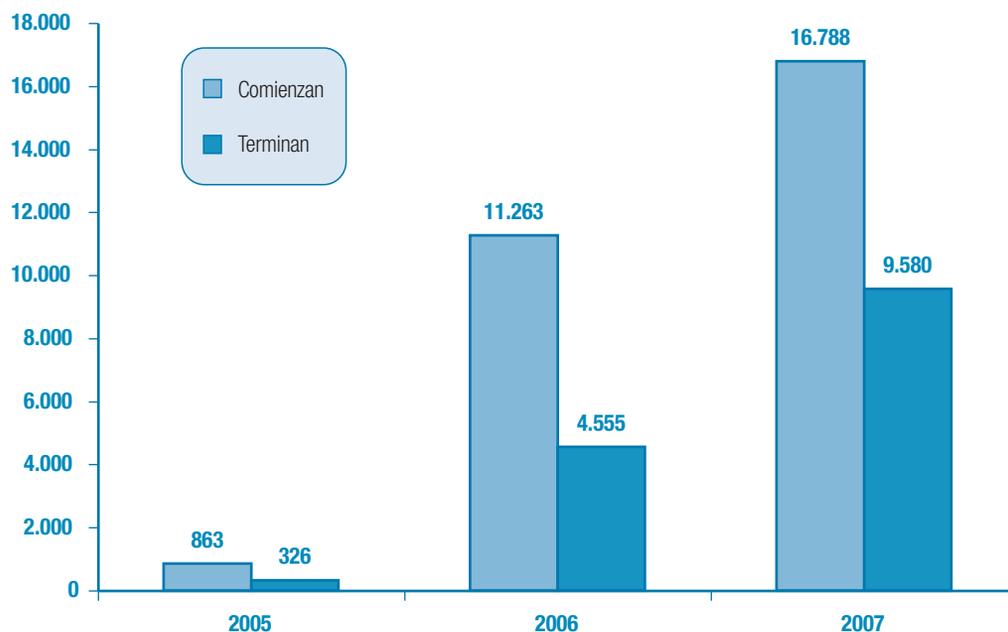
Los datos disponibles, para los 26 proyectos representados por la Consejería de Empleo, indican que 16 de estos proyectos (el 61,5%) desarrollaron itinerarios de inserción, en los que participaron casi treinta mil personas beneficiarias (28.914 personas) de las cuales casi la mitad los finalizaron (14.461 personas). El detalle de estos resultados se analiza seguidamente.

Por lo que se refiere al número de personas que **comienzan los itinerarios**, se aprecia que se incrementó de forma acusada al avanzar la ejecución de los proyectos (Gráfico 8). En efecto, en 2005 sólo iniciaron los itinerarios 863 personas (el 3% del total), mientras que en 2006 esta cifra ascendió a 11.263 personas beneficiarias (39% del total) y en 2007 a 16.788 (58% del total). Esta concentración de inicio de itinerarios en 2006 y 2007 explica que del total de personas que **finalizaron los itinerarios** (14.461) la mayoría lo hiciera en 2007 (9.580 personas, el 66,2% del total).

La distribución de las personas beneficiarias por sexo (Gráfico 9), muestra una participación más activa, por parte de las mujeres. De las 28.914 personas que iniciaron los itinerarios entre 2005 y 2007, 19.083 fueron mujeres, esto es, el 66%. Asimismo, de las 14.461 personas que los finalizaron, 8.821 fueron mujeres (el 61% del total).

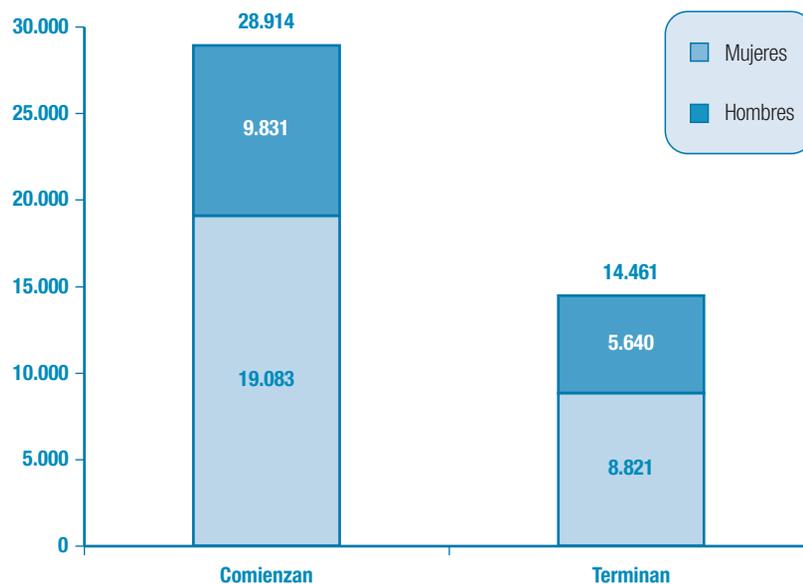
En cuanto a la tasa de finalización (porcentaje de personas que finalizan itinerarios respecto a las que los inician), de media fue del 50%, aunque fue mayor para los varones (el 57,4%) que para las mujeres (el 46,2%). La razón de esta diferencia por sexo se debe a que el proyecto *Arena II*, que representa cerca del 57% de las personas que finalizaron los itinerarios, entrega resultados significativamente mejores para los varones que para las mujeres beneficiarias.

Gráfico 8. Número de personas beneficiarias que comienzan y terminan itinerarios de inserción por año



Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

En la Tabla 15 se recogen datos sobre el número de personas que inician y finalizan los itinerarios con detalle a nivel de proyecto. De las 28.914 personas que comenzaron los itinerarios en los 26 proyectos analizados, 16.830 se concentraron en un área temática y un proyecto, a saber, *Arena II*, adscrito al área de combatir el racismo y la xenofobia (58% del total de personas que iniciaron itinerarios). Tras esta área, destaca la de inserción y reinserción, con una cifra de 8.299 personas que iniciaron itinerarios (el 28,7% del total), siendo el proyecto *Acción por el empleo y desarrollo económico* el que más aportó a este total (4.421 personas, el 53% del área y el 15% del total). Un tercer proyecto que destacó en este ámbito fue *Flora*, con 2.317 personas beneficiarias, es decir, casi el 89% del total del área de conciliar la vida familiar y profesional y el 8% del total de las personas que emprendieron un itinerario.

Gráfico 9. Número de personas beneficiarias que comienzan y terminan itinerarios de inserción por sexo

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

Esta distribución por proyectos de las personas que iniciaron los itinerarios, caracterizada por el protagonismo de tres proyectos (*Arena II*, *Acción por el empleo y desarrollo socioeconómico* y *Flora*) a los que se adscribe el 50% del total de personas que comenzaron itinerarios, conduce a que estos mismos proyectos registren también el mayor número de personas que finalizaron los itinerarios. Sin embargo, por tasa de finalización (porcentaje de personas que concluyen los itinerarios sobre los que los comienzan), destacaron *Ide@*, *IGEO* y *MARE*, donde más del 95% de los que las personas que iniciaron itinerarios los finalizaron.

En cuanto a las **inserciones logradas** a través de los itinerarios de inserción, los datos disponibles (para 25 de los 26 proyectos representados por la Consejería de Empleo), indican que entre 2005 y 2007 se insertaron en el mercado de trabajo (por cuenta propia o ajena) 2.325 personas (1.742 mujeres y 583 hombres)¹¹. Procedían de itinerarios llevados a cabo por 15 proyectos, en los cuales 5.815 personas habían completado los itinerarios. Esto supone que la tasa de inserción (porcentaje de personas que consuma los itinerarios y accede a un empleo) alcanzó el 40% (2.325 sobre 5.815 personas). Ahora bien, esta tasa fue algo superior para los varones (el 49%) que para las mujeres (un 38% de las que finalizaron los itinerarios se insertaron laboralmente).

¹¹ No se dispone de datos del proyecto *Arena II*.

Tabla 15. Número de personas beneficiarias que comienzan y terminan itinerarios de inserción por sexo y proyecto

Área temática/Proyecto	Personas que comienzan los itinerarios			Personas que finalizan los itinerarios		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Inserción y reinserción	1.835	6.464	8.299	965	2.798	3.763
Acción por el empleo y el desarrollo socioeconómico	1.378	3.043	4.421	696	1.216	1.912
Atenea	20	104	124	13	65	78
CERES	174	1.206	1.380	92	485	577
Equalitas Granada	92	788	880	15	94	109
Eres Sevilla	171	277	448	149	240	389
NEMCO	–	1.046	1.046	±	698	698
Combatir el racismo y la xenofobia	7.750	9.080	16.830	4.448	4.198	8.646
Arena II	7.750	9.080	16.830	4.448	4.198	8.646
Creación de empresas	198	124	322	193	97	290
Equal Tándem	154	80	234	149	53	202
Ide@	44	44	88	44	44	88
Conciliar la vida familiar y profesional	35	2.561	2.596	23	1.282	1.305
Eurorromí	5	131	136	5	115	120
Flora	23	2.294	2.317	11	1.049	1.060
Promising Practices for Women	7	136	143	7	118	125
Reducir los desequilibrios de género	13	854	867	11	446	457
IGEO	6	267	273	6	267	273
MARE	7	60	67	5	60	65
NÉMESIS	–	175	175	–	72	72
SIOCA	–	352	352	–	47	47
Total	9.831	19.083	28.914	5.640	8.821	14.461

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

En resumen, cuatro de cada diez personas que finalizaron los itinerarios de inserción lograron incorporarse al mercado de trabajo, ya sea por cuenta propia o por cuenta ajena. Asimismo, este porcentaje se aproximó al 50% en el caso de los hombres y fue levemente inferior para las mujeres.

En la Tabla 16 se presentan los datos por proyecto del número de personas que terminan los itinerarios y se incorporan al mercado de trabajo. Se aprecia que los seis proyectos del área de inserción y reinserción son los responsables del 70% de las personas insertadas. A este respecto destaca particularmente *Acción por el empleo y desarrollo socioeconómico*, con 758 inserciones, representado el 47% del área de inserción y reinserción y el 33% en relación con el total. Por sexo,

la distribución es similar, ya que estos mismos seis proyectos reúnen a 1.173 de las 1.742 mujeres insertadas (el 67%) y sólo *Acción por el empleo y desarrollo socioeconómico* insertó a 458 mujeres (el 39% del área y el 17% respecto del total). Referente a la tasa de inserción, ésta fue mayor en el área de creación de empresas, donde 157 de las 290 personas que acabaron los itinerarios se integraron en el mercado de trabajo (el 54%). No obstante, por proyectos, destacan *Equalitas Granada*, *Eurorromí*, *Promising Practices for Women* y *SIOCA*, en los cuales más del 95% de las personas beneficiarias que finalizaron los itinerarios se incorporaron al mercado laboral.

Tabla 16. Número de personas que finalizan los itinerarios y que se insertan por sexo y proyecto

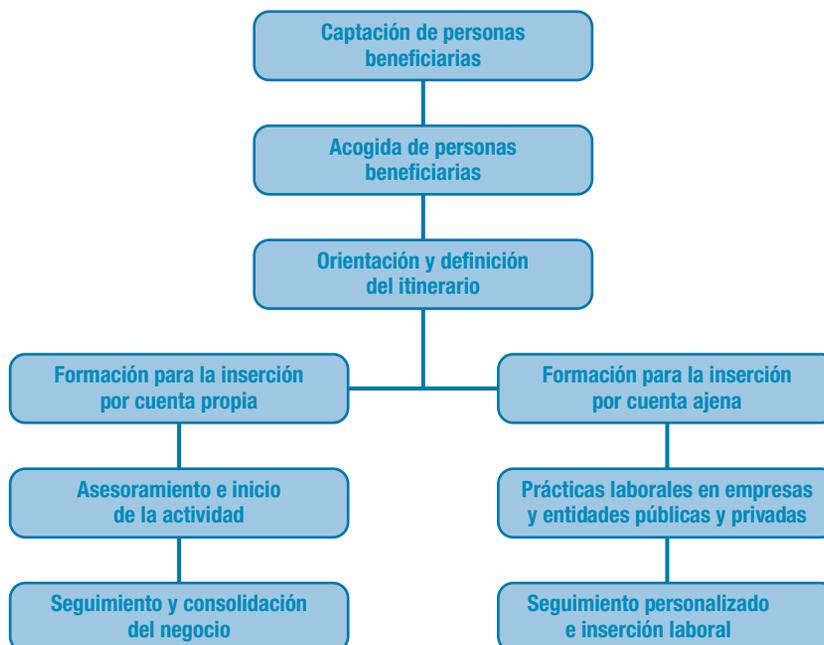
Área temática/Proyecto	Personas que finalizan los itinerarios			Personas que se insertan		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Inserción y reinserción	965	2.798	3.763	448	1.173	1.621
Acción por el empleo y el desarrollo socioeconómico	696	1.216	1.912	300	458	758
Atenea	13	65	78	12	27	39
CERES	92	485	577	49	313	362
Equalitas Granada	15	94	109	15	94	109
Eres Sevilla	149	240	389	72	76	148
NEMCO	–	698	698	–	205	205
Creación de empresas	193	97	290	121	36	157
Equal Tándem	149	53	202	98	19	117
Ide@	44	44	88	23	17	40
Conciliar la vida familiar y profesional	23	1.282	1.305	14	406	420
Eurorromí	5	115	120	4	110	114
Flora	11	1.049	1.060	3	190	193
Promising Practices for Women	7	118	125	7	106	113
Reducir los desequilibrios de género	11	446	457	0	127	127
IGEO	6	267	273	0	14	14
MARE	5	60	65	0	4	4
NÉMESIS	–	72	72	0	62	62
SIOCA	–	47	47	0	47	47
Total	1.192	4.623	5.815	583	1.742	2.325

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE. Arena II no está incluido en esta tabla por limitaciones en los datos sobre personas insertadas.

Descripción de los itinerarios

Vistos los datos básicos sobre los itinerarios de inserción, conviene explicar en detalle cómo se llevaron éstos a cabo. Para ello, se tomará como fuente de información las entrevistas personales efectuadas a los 41 proyectos Equal andaluces.

Ilustración 2. Principales fases de los itinerarios de inserción



Fuente: elaboración propia a partir de las entrevistas a los proyectos Equal.

En cuanto a la definición de los itinerarios, respondieron, en términos generales, al siguiente esquema. Se iniciaron con la fase de captación de personas beneficiarias, que se desarrolló sobre todo entre 2005 y 2006, para lo que se emplearon diversas herramientas, como las campañas de difusión de las actividades de los proyectos, la celebración de jornadas, el establecimiento de contactos con entidades ajenas a las AD y la utilización de bases de datos existentes sobre personas beneficiarias de actuaciones similares.

En cuanto a la acogida, se produjo habitualmente mediante una primera entrevista entre la persona beneficiaria y un técnico del proyecto. En esta entrevista se recabó información básica sobre la persona beneficiaria, a fin de determinar si debía ser atendida por el proyecto o bien ser derivada a otros servicios para el empleo que resultasen más idóneos a la vista de sus necesidades y características.

Tras la acogida, se iniciaba la orientación profesional, que tenía como objetivo final definir las actuaciones necesarias para alcanzar la inserción laboral de la persona beneficiaria (por ejemplo, el tipo de formación que llevaría a cabo o las medidas de acompañamiento que eran aconsejables a fin de permitir su participación en el proceso). En esta fase de orientación resultaba clave determinar, a la vista de las aptitudes y deseos de cada beneficiario, si se optaría por la inserción por cuenta ajena o por cuenta propia. En función de la vía elegida para la inserción, se articulaban las restantes actuaciones contempladas en los itinerarios.

En el caso de las personas que optaban por la inserción por cuenta ajena, el itinerario desarrollado incluía formación, prácticas laborales y seguimiento en la fase de inserción. La formación, de carácter ocupacional, solía versar sobre especialidades que, de acuerdo con los estudios previos realizados, eran particularmente demandadas por las empresas de los territorios donde operaban los proyectos. Además, fue común que la formación incluyera módulos transversales sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y sobre tecnologías de la información y comunicación. Un número elevado de proyectos incorporó prácticas en empresas a los itinerarios de inserción. Se realizaron en entidades privadas (empresas y, en menor medida, asociaciones) o públicas (habitualmente en corporaciones locales), si bien las personas beneficiarias eran remuneradas por los proyectos. Por último, se producía un seguimiento y apoyo de las personas beneficiarias en los procesos de búsqueda de empleo (por ejemplo, se les apoyaba en la presentación de CV adecuados a cada empresa, se les facilitaban listados de empresas a las que podrían presentar sus solicitudes de empleo, etc.).

Por otra parte, cuando las personas beneficiarias optaban por el empleo por cuenta propia, recibían formación para emprender, que incluía formación para iniciar el análisis de las ideas de negocio (por ejemplo, a través de talleres) y adquirir las competencias necesarias para gestionar una empresa. También se ofrecía generalmente asesoramiento empresarial, a través de tutores o asesores que iban apoyando de forma personalizada la elaboración de planes de empresa y la puesta en marcha de los negocios. Habitualmente, el asesoramiento se prestó en el proceso de puesta en práctica de las iniciativas y en los primeros meses de vida de los nuevos negocios, fomentando así la consolidación.

Hay que señalar que, si bien la mayor parte de los proyectos con itinerarios de inserción los emplearon para impulsar tanto el acceso al empleo por cuenta propia como por cuenta ajena, se aprecian algunas excepciones. Así, los proyectos *Ímpetus*, *NÉMESIS* y *MEI* únicamente llevaron a cabo itinerarios para promover la inserción por cuenta propia. Por su parte, *Igual@Vid@* y *SIOCA* sólo llevaron a cabo itinerarios para la inserción por cuenta ajena. En el último caso citado, fueron itinerarios dirigidos a potenciar la inserción de mujeres en ocupaciones de la construcción con muy escasa presencia femenina (operadora de grúa-torre y tabiquería de cartón yeso).

Otro rasgo de los itinerarios desarrollados fue que, con el interés de implicar a las personas beneficiarias con los resultados esperados, algunos proyectos recogieron en un documento los compro-

misos asumidos por las personas beneficiarias y el propio proyecto. Esto es, se especificaban las obligaciones de participación en las acciones por parte de una determinada persona beneficiaria, así como el apoyo que recibiría por parte del proyecto. Con ello, se pretendió impulsar la responsabilidad de la persona beneficiaria en el proceso de inserción, haciéndola protagonista del mismo, con el interés de aumentar las probabilidades de culminar este proceso con éxito. Este tipo de documento se denominó normalmente “Compromiso de participación” y fue contemplado en los itinerarios de proyectos como *Equal Tándem* y *NEMCO*.

Vistas estas líneas generales de los itinerarios de inserción, resulta interesante presentar algunas experiencias de proyectos que han destacado como buenas prácticas. En particular, las siguientes:

- ✓ *NEMCO*. Los itinerarios de inserción, dirigidos exclusivamente a mujeres con dificultades de empleabilidad, sobresalieron por el importante esfuerzo realizado en la captación de aquellas mujeres que, con frecuencia, quedan al margen de los servicios de empleo (por falta de información, de motivación, etc.). *NEMCO* estructuró los itinerarios en tres etapas (denominadas Laboratorios), que brindaron orientación, formación y servicios de intermediación laboral a las mujeres beneficiarias, adecuadas a las necesidades de cada beneficiaria. Entre las características principales de este proceso cabe resaltar la asignación de un tutor/a a cada persona (que la acompañó durante todo el proceso), la amplia variedad de formación (de tipo motivacional, básica, ocupacional, con prácticas profesionales), y en la última fase, un servicio de acompañamiento a la inserción por cuenta ajena o asesoría para la iniciación de un negocio por cuenta propia.
- ✓ *Flora*, a través de las Oficinas de conciliación y fomento de igualdad de oportunidades, ofreció servicios de formación y orientación laboral a personas desempleadas, generalmente mujeres con baja cualificación y con dificultades para conciliar su vida familiar con la realización de acciones destinadas a lograr su acceso al mercado de trabajo. Las actividades de los itinerarios consistieron principalmente en medidas de formación, asesoramiento para la creación de empresas e impulso de la responsabilidad social corporativa, aunque la clave de esta actuación reside en la incorporación de medidas dirigidas a facilitar la conciliación y evitar que las cargas familiares obstaculizasen el proceso de inserción laboral.
- ✓ *Promising Practices for Women* desarrolló unos itinerarios de inserción que hicieron hincapié en la igualdad de oportunidades y en la conciliación de la vida laboral y familiar. El Laboratorio de género fue la estructura encargada de ofrecer los servicios de acogida, orientación y formación de los itinerarios e implementar medidas de conciliación. Una característica de estos itinerarios es que contaron con un servicio de atención psicosocial, que ofreció una atención integral a las personas beneficiarias.
- ✓ *CERES* diseñó una metodología de itinerarios integrados de inserción, desde un enfoque de género e inclusión, adaptada a personas con especiales dificultades de empleabilidad. Hay tres

aspectos principales que definen esta metodología. En primer lugar, se configuró un sistema personalizado de atención a las personas beneficiarias, para lo cual se elaboraron herramientas de apoyo al personal técnico (como una base de datos para la gestión de los itinerarios) y se contemplaron ayudas para facilitar la participación de las personas beneficiarias (como por ejemplo ayudas al transporte). En segundo lugar, se establecieron diversos mecanismos (como la definición de instrumentos y metodologías comunes de actuación) para garantizar la coordinación entre las entidades que participaron en los procesos de captación y formación. Por último, la metodología contempló acciones formativas de carácter trasversal (en igualdad de oportunidades, formación prelaboral, etc.) y la evaluación de los resultados, tomando en consideración la visión de las personas beneficiarias.

- ✓ *Jaenconcilia* puso en marcha el Servicio de reintegración laboral de la mujer con el objeto de desarrollar itinerarios de inserción dirigidos a mujeres que hubieran tenido que abandonar el mundo laboral o que no se hubieran podido incorporar al mismo debido a sus obligaciones familiares (como consecuencia de responsabilidades familiares). Se creó un Comité de inserción, al que se encomendó el desarrollo de una metodología de intervención ajustada a las peculiaridades de este colectivo, metodología que quedó plasmada en un informe ("Documento de orientación laboral").

Por último, hay que destacar que ciertos proyectos desarrollaron itinerarios adecuándolos a las características de colectivos que tienen particulares dificultades de acceso al mercado laboral, en los que confluyen más de un aspecto generador de desigualdad en el acceso al mercado de trabajo. En esta línea se encuentra la actuación de, principalmente, los siguientes proyectos:

- ✓ *Eurorromí* amoldó los itinerarios a las características particulares de la población de etnia gitana, especialmente mujeres, residentes en los municipios andaluces. Los itinerarios puestos en marcha en este contexto incorporaron un tratamiento individualizado y personal de las necesidades de cada beneficiaria e hicieron hincapié en aspectos no estrictamente laborales (por ejemplo, la motivación y la autoestima). Además, se efectuaron actuaciones de sensibilización y concienciación en el entorno de las beneficiarias, tratando de sensibilizar a los hombres gitanos en temas de igualdad de oportunidades, corresponsabilidad y necesidad de conciliación.
- ✓ *Equal Tándem* orientó sus actividades a la población con trastorno mental grave (esquizofrenia, trastorno bipolar, etc.), prestándose especial atención a la situación de las mujeres, en la provincia de Málaga. Por ello, en el momento de implementar los itinerarios de inserción, se pusieron en marcha tres unidades de orientación integradas por técnicas especialistas en Psicología y autoempleo, que estuvieron a cargo de realizar las entrevistas a las personas beneficiarias, efectuar su acogida y mantener un contacto muy cercano con los familiares de las personas beneficiarias y lograr su colaboración.

- ✓ *MARE* diseñó siete itinerarios sobre distintos oficios como acondicionamiento de espacios públicos, agente de promoción turística y guía de rutas, entre otros. Uno de estos itinerarios, el de operador/a de planta de envasado de compost, estuvo dirigido a personas con discapacidad (mayoritariamente mujeres). La duración del curso fue de cinco meses, constó de 150 horas de formación teórica, combinando clases magistrales y dinámicas de grupo, y 650 horas de prácticas en un taller de envasado. 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.
- ✓ *Arena II* dirigió sus acciones, entre ellas, los itinerarios de inserción, a personas inmigrantes, principalmente mujeres, lo que requirió introducir ciertos ajustes. Por ejemplo, en la captación de personas beneficiarias resultó fundamental la participación de entidades especializadas como la Federación Andalucía Acoge y la Plataforma de Asociaciones de Inmigrantes. En la formación, fue necesario introducir una formación y otra prelaboral que tuvo como objetivo dar formación básica a personas inmigrantes con miras a impulsar su empleabilidad a través de talleres sobre, por ejemplo, lengua española.

4.1.2. Orientación laboral y asesoramiento empresarial

Bajo la rúbrica de "Orientación laboral y asesoramiento empresarial" se engloban, por un lado, todas aquellas actividades consistentes en proveer apoyo especializado a las personas que lo demanden en su proceso de búsqueda de empleo. Con carácter general, este servicio se enmarcó en el ámbito de los itinerarios de inserción. Por otro lado, el asesoramiento empresarial comprende un conjunto de servicios con el objetivo de guiar, apoyar y acompañar a la persona emprendedora en el proceso de creación de una empresa y en su consolidación.

De los 41 proyectos Equal que se desarrollaron en Andalucía, 32 de ellos (el 78%) prestaron servicios de orientación laboral o de asesoramiento empresarial a las personas beneficiarias. Por área temática, los proyectos adscritos al área de creación de empresas fueron los que proporcionalmente en mayor medida llevaron a cabo estas acciones (los seis proyectos de esta área), seguidos por los proyectos de inserción y reinserción (sólo uno del total de 13 proyectos del área no ofreció alguno de estos servicios) -Tabla 17.

Tabla 17. Número de proyectos que realizaron acciones de orientación laboral o asesoramiento empresarial por área temática

Áreas Temáticas	Proyectos	
	Número	Porcentaje
Inserción y reinserción	12	92,3%
Combatir el racismo y la xenofobia	1	50,0%
Creación de empresas	6	100,0%
Adaptabilidad	4	66,7%
Conciliar la vida familiar y profesional	5	62,5%
Reducir los desequilibrios de género	4	66,7%
Total	32	78,0%

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE y entrevistas a los proyectos Equal.

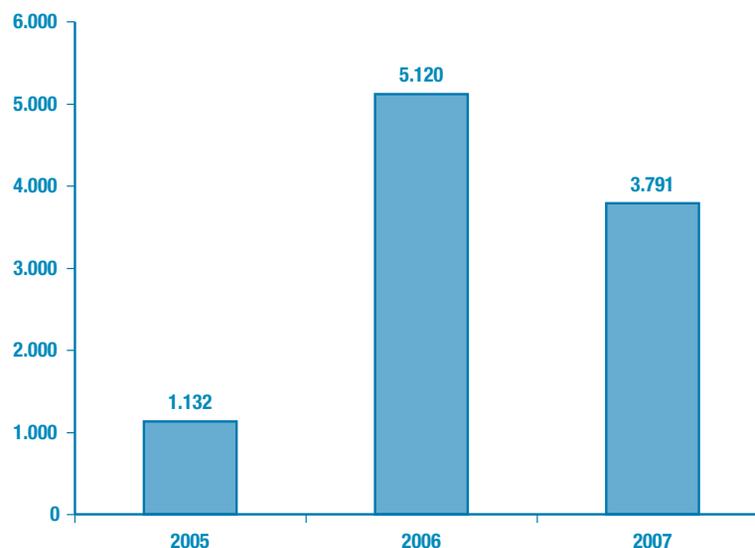
A. Orientación laboral

Por lo que se refiere a las acciones de orientación laboral, la información disponible (para los 26 proyectos representados por la Consejería de Empleo) muestra que, entre los años 2005 y 2007, los proyectos considerados prestaron estos servicios de orientación a un total de 10.043 personas. En el año 2005, cuando los proyectos estaban comenzando sus actuaciones, hubo 1.132 personas beneficiarias (11% del total). Aproximadamente la mitad de las personas beneficiarias (5.120 personas) recibieron este servicio en el año 2006 y otras 3.791 personas en el año 2007 (38% del total) -Gráfico 10.

En la Tabla 18 se recogen los datos relativos a la distribución de personas beneficiarias de los servicios de orientación laboral por sexo, área temática y proyecto. Las mujeres, principales beneficiarias de la acción de los proyectos Equal, representaron en este caso el 89% de las personas beneficiarias (8.950 de las 10.043 personas beneficiarias fueron mujeres).

La distribución de personas beneficiarias de los servicios de orientación laboral por área temática apunta a una fuerte concentración en los proyectos del área de inserción y reinserción. No en vano, siete de los ocho proyectos adscritos a esta área llevaron a cabo estas acciones, que beneficiaron a 5.958 personas (algo más del 50% del total). Por proyecto, sobresale *NEMCO* (con 2.413 beneficiarios, el 24% del total) y *Flora* (con 2.195 personas, el 22% del total).

Gráfico 10. Número de personas beneficiarias de servicios de orientación laboral



Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

Tabla 18. Personas beneficiarias de servicios de orientación laboral por proyecto y sexo

Área temática y proyecto	Nº de personas		
	Hombres	Mujeres	Total
Inserción y reinserción	825	5.133	5.958
Acción por el empleo y el desarrollo socioeconómico	307	461	768
Atenea	50	64	114
CERES	160	1.027	1.187
Equalitas Granada	96	864	960
Eres Sevilla	192	192	384
NEMCO	–	2.413	2.413
Promoción del envejecimiento activo	20	112	132
Creación de empresa	171	170	341
Equal Tándem	171	60	231
MEI	–	110	110
Conciliar la vida familiar y profesional	91	2.563	2.654
Eurorromí	61	398	459
Flora	30	2.165	2.195
Reducir los desequilibrios de género	6	1.084	1.090
IGEO	6	1.027	1.033
SIOCA	–	57	57
Total	1.093	8.950	10.043

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

En cuanto al tipo de servicio de orientación laboral prestado, predominó la orientación profesional (el 34% de las consultas efectuadas, en promedio) y la orientación en la elección formativa (20% de las consultas). También se ofreció orientación sobre nuevos perfiles profesionales (11% del total de consultas), reorientación profesional (9%), cursos de técnicas de búsqueda de empleo (9%) y diversificación de opciones profesionales de las mujeres (8%) -Gráfico 11.

Gráfico 11. Distribución de consultas de orientación laboral según tipología de las consultas



Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

Por lo que se refiere a las características de los servicios de orientación laboral, la información obtenida a través de entrevistas personales efectuadas a representantes de los 41 proyectos andaluces sugiere que, con gran frecuencia, la orientación se prestó en los itinerarios de inserción desarrollados. En estos casos, el personal técnico de orientación recabó información sobre el nivel de formación, la experiencia profesional previa, las aptitudes y conocimientos, las aspiraciones profesionales o la predisposición al autoempleo de las personas beneficiarias. Todo ello fue encaminado a diseñar, de común acuerdo entre el técnico de orientación y la persona beneficiaria, un itinerario personalizado de inserción, que delimitó los objetivos a alcanzar (tipo de ocupación a desempeñar, sector, inserción por cuenta ajena o cuenta propia...) y las acciones necesarias para lograr la inserción laboral.

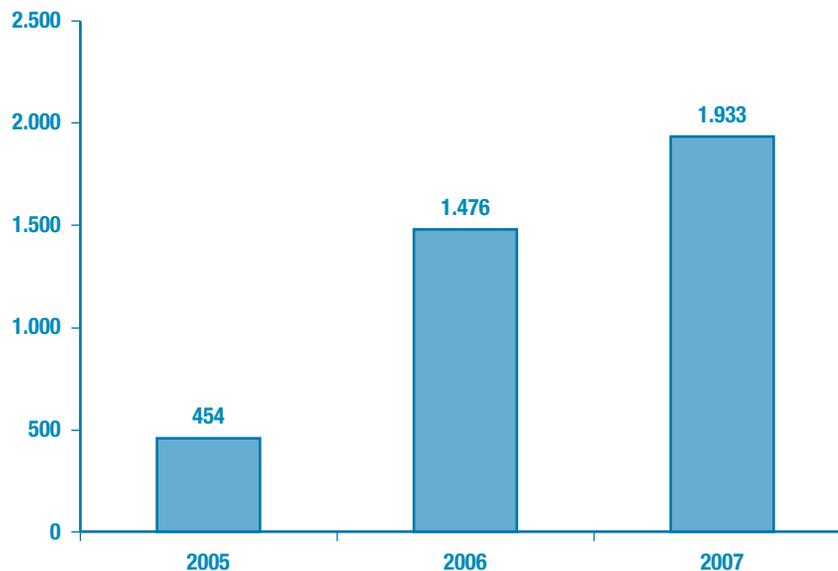
Dentro de los procesos de orientación llevados a cabo por los proyectos andaluces, cabe destacar, por su grado de innovación, los de *ZIDAC* y *CERES*. El primero aplicó un método de orientación basado en competencias. Se trata de un sistema de orientación más complejo que el habitual, realizándose diversos diagnósticos competenciales para guiar el itinerario en función de las competencias de la persona beneficiaria. Para aplicarlo, se identificaban, en primer lugar, las competencias de ésta, para lo cual se realizaban entrevistas con la persona beneficiaria y se empleaban otras herramientas específicas para determinar el mapa de competencias (como un CD-ROM de autoevaluación o la realización de una dinámica de grupo). Una vez concluido este proceso previo, el orientador, con el apoyo de una aplicación informática, determinaba un mapa de competencias y se asociaban las profesiones más acordes a las competencias más destacadas de la persona beneficiaria. Por último, se producía la denominada entrevista de “devolución”, en la que el orientador y la persona beneficiaria analizaban los resultados y acordaban el itinerario idóneo para desarrollar sus potencialidades y competencias.

A su vez, *CERES* completó la orientación ofrecida por personal técnico a personas con alto riesgo de exclusión social con las denominadas “mentoras de los itinerarios de inserción”. Eran mujeres que se involucraban en el seguimiento del itinerario de inserción laboral de otras mujeres con alto riesgo de exclusión social (de etnia gitana, paradas mayores, etc.). Las mentoras pertenecían a estos colectivos, pero habían logrado insertarse con éxito en el mercado de trabajo, de manera que constituían un ejemplo manifiesto de que es posible superar la exclusión. Su misión consistía en apoyar y motivar a las participantes en sus propios itinerarios de inserción.

B. Asesoramiento empresarial

Con respecto al asesoramiento empresarial, los datos disponibles (para los 26 proyectos representados por la Consejería de Empleo) apuntan a que este tipo de servicio se prestó en menor medida que el de orientación laboral. En particular, un total de 3.863 personas fueron beneficiarias de los servicios de asesoramiento empresarial prestados por los proyectos considerados, frente a 10.043 personas beneficiarias de orientación laboral. Este menor protagonismo de los servicios de asesoramiento empresarial es comprensible, puesto que la orientación laboral es una acción de carácter general en procesos de inserción, mientras que el asesoramiento empresarial está dirigido sólo a personas que optan por la vía de la inserción por cuenta propia.

Cronológicamente, los servicios de asesoramiento empresarial se prestaron en fases avanzadas de la ejecución de los proyectos, siendo 2007 el año en que se atendió a un mayor número de personas beneficiarias (1.933, el 50% del total). En 2006 se atendió a 1.476 personas (el 38% del total) y en 2005 a 454 (12% del total)- Gráfico 12.

Gráfico 12. Número de personas beneficiarias de servicios de asesoramiento empresarial

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

Los datos relativos a la distribución de personas beneficiarias por sexo, área temática y proyecto se recogen en la Tabla 19. En cuanto a la participación de mujeres y varones, al igual que en otras acciones de los proyectos Equal andaluces, el porcentaje de mujeres destaca respecto al global de personas beneficiarias. En particular, de las 3.863 personas beneficiarias de asesoramiento empresarial, 2.939 fueron mujeres (es decir, el 76% del total).

Por área temática, resaltan, como cabía esperar, los proyectos del área de creación de empresas, que han prestado servicios de asesoramiento empresarial a 1.593 personas (el 41% del total). También sobresalen los proyectos del área de inserción y reinserción, donde se registran 1.158 personas beneficiarias (el 30% del total), un número elevado que evidencia que la creación de empresas ha sido utilizada como un instrumento privilegiado para apoyar la inserción laboral de personas con dificultades de empleabilidad. Por proyectos, destaca *Ímpetus*, con 773 personas beneficiarias (20% del total), seguido de *Promoción del envejecimiento activo* (14% del total) y, en tercer lugar, IGEO, con 493 personas atendidas (12% del total).

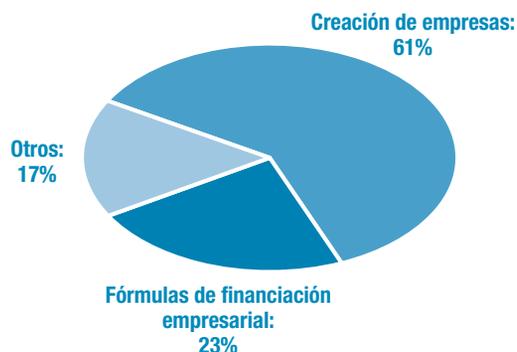
Tabla 19. Personas beneficiarias de servicios de asesoramiento empresarial por proyecto y sexo

Área temática y proyecto	Asesoramiento empresarial		
	Hombres	Mujeres	Total
Inserción y reinserción	242	916	1.158
Acción por el empleo y el desarrollo socioeconómico	1	–	1
NEMCO	–	44	44
Atenea	77	72	149
CERES	19	221	240
Equalitas Granada	37	106	143
Eres Sevilla	18	32	50
Promoción del envejecimiento activo	90	441	531
Creación de empresa	648	945	1.593
Ímpetus	305	468	773
Ide@	112	107	219
Equal Triciclo	211	250	461
MEI	–	110	110
Equal Tándem	20	10	30
Conciliar la vida familiar y profesional	33	448	481
Eurorromí	8	108	116
Flora	25	340	365
Reducir los desequilibrios de género	1	630	631
IGEO	1	492	493
NÉMESIS	–	107	107
SIOCA	–	31	31
Total	924	2.939	3.863

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

Resulta interesante notar que el perfil por sexo de personas beneficiarias difiere entre los proyectos del área de inserción y reinserción y los de creación de empresas. En ambos grupos de proyectos, el asesoramiento se prestó mayoritariamente a mujeres, pero en los de inserción y reinserción la participación de mujeres en el total de beneficiarios es del 79%, muy superior a la cifra correspondiente a los proyectos del área de creación de empresas (el 59%). Todo ello apunta a que en los proyectos de inserción se ha otorgado más énfasis al fomento de la inserción por cuenta propia como vía para impulsar el empleo femenino.

Gráfico 13. Distribución de consultas de asesoramiento empresarial según tipología de consultas



Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

En cuanto al tipo de consulta efectuada, la gran mayoría versó sobre cuestiones relacionadas con la creación de empresas (de media, el 61% del total). También tienen relevancia las consultas realizadas sobre fórmulas de financiación empresarial, que representan el 23% de las realizadas, en promedio, entre 2005 y 2007 (Gráfico 13).

Aparte de los datos comentados, resulta de interés exponer las características de los servicios de asesoramiento prestados y las metodologías utilizadas, para lo cual se empleará la información extraída mediante las entrevistas personales efectuadas a los representantes designados por los 41 proyectos andaluces. De éstas se desprende que, a fin de ayudar a personas desempleadas a transformar sus ideas de negocio en iniciativas empresariales viables, se ofreció apoyo en la elaboración de planes de empresa, se procuró información sobre trámites asociados al alta, opciones de financiación, cuestiones fiscales, etc., y se ayudó a afrontar las dificultades surgidas en los primeros tiempos de andadura de las nuevas empresas.

Respecto al procedimiento empleado para ofrecer los servicios de asesoramiento empresarial, cabe señalar que tuvieron carácter personalizado. Los proyectos contemplaban la figura de un “tutor” o “consejero”, que se reunía con las personas emprendedoras a fin de darles orientación general, información e ir resolviendo las dificultades encontradas en el proceso de puesta en marcha y consolidación de las iniciativas. Por ejemplo, el proyecto *Ide@* contó con técnicos especializados que ofrecieron a las personas emprendedoras apoyo técnico integral, desde su incorporación en el proyecto hasta la puesta en marcha de la actividad empresarial (les asistieron en la elaboración del plan

de empresa y del plan de marketing, así como en materia de financiación y gestión para la consolidación). *CERES* ofreció un asesoramiento empresarial, denominado “empresa llave en mano”, que contemplaba dos entrevistas. En la primera, se recopilaban datos iniciales de la persona beneficiaria del asesoramiento (de carácter personal, familiar y profesional), se analizaba y delimitaba su idea empresarial, se le indicaba qué tipo de información debía recopilar (inversiones y gastos necesarios para el proyecto, normativa reguladora, etc.), qué acciones debía emprender (contactar con las empresas proveedoras para obtener presupuestos reales de los costes...), etc. Una vez que la persona beneficiaria hacía entrega de la información básica necesaria para elaborar el plan de empresa y el plan económico financiero, el equipo de asesoramiento del proyecto *CERES* comenzaba la elaboración de éstos. En el segundo encuentro programado, el equipo de asesoramiento del proyecto entregaba a la persona usuaria el plan de empresa y el plan económico financiero del proyecto empresarial y le explicaba su contenido, realizándose modificaciones en caso de ser necesario.

Por otra parte, en algunos casos el asesoramiento se ofreció en el marco de acciones formativas de carácter grupal. En éstas, se comenzaba el análisis de las ideas de negocios, redefiniéndolas en caso necesario y se impartía formación básica para emprender. De forma paralela, las personas emprendedoras recibieron asesoramiento personalizado para concretar sus planes de negocio. En esta línea de actuación, cabe destacar a los siguientes proyectos:

- ✓ *MEI* puso en marcha los talleres formativos, de una semana de duración, para las mujeres que deseaban iniciar una actividad empresarial. El objetivo de estos talleres era despertar las inquietudes y el espíritu emprendedor de las alumnas, de tal forma que empezaran a desarrollar su propia idea de negocio. Además, en los casos en que las ideas eran poco viables, se brindó asesoramiento para reconducirlas hacia actividades con mayores posibilidades de éxito.
- ✓ *Huelva-Equal* desarrolló los talleres monográficos de creación de empresas, sesiones de asesoría y formación a emprendedores, de corta duración, en las que se trataban cuestiones relativas a la puesta en marcha de un negocio muy específico y concreto (una peluquería, un vídeo club o una agencia inmobiliaria, entre otros). La metodología con la que se desarrollaron fue eminentemente práctica, se trabajó con un reducido grupo de personas emprendedoras que fueron guiadas por un monitor experto, que fomentó su participación e implicación y les aclaró las dudas puntuales que tuviesen.
- ✓ *NÉMESIS* llevó a cabo los talleres de iniciación a la creación de empresas, que fueron sesiones de trabajo en las que participaba un grupo de personas beneficiarias, que también recibían apoyo del personal técnico mediante tutorías individualizadas. Cada participante en los talleres debía ir configurando un documento en el que se recogía su idea empresarial, los motivos para emprender y las primeras estimaciones económicas del negocio.

Finalmente, habría que señalar que, además del asesoramiento ofrecido a personas en proceso de inserción por cuenta propia, algunos proyectos Equal diseñaron servicios de asesoramiento dirigidos a empresas noveles o empresas maduras. Así, el proyecto *Equal Triciclo* desplegó un servicio destinado a fortalecer la consolidación de empresas noveles, a fin de hacer frente a las elevadas tasas de cierre de las nuevas empresas. Durante el proceso de asesoramiento, los empresarios contaron con el acompañamiento de los tutores de empresas, que fueron técnicos del proyecto que se desplazaron a cada empresa con el objetivo de tomar contacto personalmente, recabar información y elaborar un diagnóstico de su situación. Identificaron la posición de la empresa en el mercado y definieron las líneas estratégicas a seguir para el desarrollo de un “plan de mejora empresarial” que impulsara la conciliación de la vida familiar y profesional, así como la práctica de la responsabilidad social en las empresas. Además, el proyecto contó con el rol de los consejeros de empresa, que fueron estudiantes de último curso o recién titulados de las licenciaturas en Administración y Dirección de Empresas y Economía, que apoyaron in-situ la gerencia del día a día en las empresas beneficiarias.

Con relación a los servicios de asesoramiento a empresas maduras, fueron desarrollados por proyectos adscritos al área de adaptabilidad de las empresas y las personas trabajadoras, como *Adapti+D*, *Fénix* y *ADAPTATE-C*. El primero creó el ya descrito Servicio de adaptabilidad laboral, estructura que dio soporte al desarrollo de itinerarios de adaptabilidad. Se iniciaban con la acogida de personas beneficiarias (trabajadores o empresarios), que eran entrevistadas por un técnico del proyecto que recogía información sobre las expectativas de la persona beneficiaria, su nivel de formación, las competencias profesionales, etc. Para facilitar este trabajo, se diseñó una herramienta informática al objeto de servir de apoyo a los técnicos. Permitía recoger todos los datos, contenidos, objetivos, etc. de las distintas citas y reuniones con las personas usuarias; además, mostraba cuáles eran competencias críticas, esto es, aquellas competencias más necesarias de acuerdo con los objetivos de la persona beneficiaria. Con todo ello, se elaboraba un plan de acción para la adaptabilidad, en el que se delimitaban los objetivos profesionales que se querían alcanzar a corto plazo y las medidas y los recursos necesarios para cumplirlos.

Fénix desarrolló cuatro tipos de itinerarios dirigidos a empresas maduras del sector de la economía social. Estos itinerarios se diferenciaron según las personas beneficiarias: uno de los itinerarios se ofreció a personal directivo del área de estrategia, otro a personas directivas del área de innovación, otro a mujeres directivas y un cuarto a trabajadores en general de las empresas de economía social. Tuvieron contenidos específicos de acuerdo con cada perfil del alumnado, pero compartieron tres temáticas comunes: responsabilidad social corporativa, igualdad de género, y gestión y creatividad.

ADAPTATE-C desarrolló el Servicio de apoyo integral a las pymes, un servicio de asesoramiento que se prestó a empresas cordobesas consolidadas, con la finalidad de efectuar un diagnóstico de su situación y apoyar la mejora de su posición competitiva. El servicio fue prestado por una empresa externa y abarcó diversos ámbitos empresariales, como gestión on-line, ofimática básica, gestión

del tiempo, financiación, optimización de recursos, calidad, RSC o igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Se efectuó un diagnóstico de la situación de la empresa en estos aspectos y se ofreció asesoramiento individualizado y gratuito, destinado a cubrir las carencias detectadas.

4.1.3. Formación de personas desempleadas

En este epígrafe se incluyen aquellas actividades de formación, desarrolladas por los proyectos andaluces, que tuvieron como objetivo principal mejorar las posibilidades de inserción social y laboral de personas desempleadas. Como se desprende de los datos recogidos en la Tabla 20, 34 de los 41 proyectos de la IC Equal en Andalucía llevaron a cabo algún tipo de formación dirigida a este colectivo, es decir, el 83%.

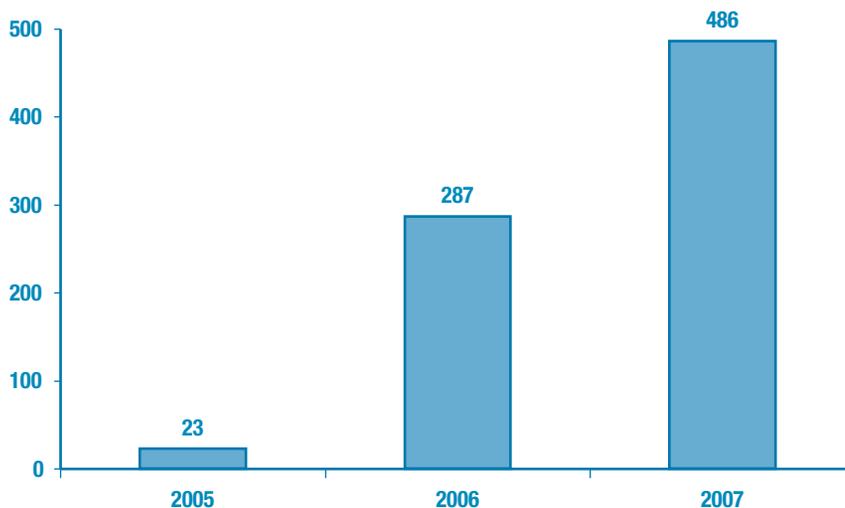
Tabla 20. Número de proyectos que realizaron acciones de formación de personas desempleadas por área temática.

Áreas	Proyectos	
	Número	Porcentaje
Inserción y reinserción	13	100%
Combatir el racismo y la xenofobia	2	100%
Creación de empresas	5	83,3%
Adaptabilidad	2	33,3%
Conciliar la vida familiar y profesional	6	75%
Reducir los desequilibrios de género	6	100%
Total	34	83%

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE y entrevistas a los proyectos Equal.

Por área temática, se aprecia que todos los proyectos de las áreas de inserción y reinserción, de combatir el racismo y la xenofobia y de reducir los desequilibrios de género desarrollaron estas acciones. En las áreas de creación de empresas y de conciliar la vida familiar y profesional también fue común que se impartiera formación a personas desempleadas. El área temática con un menor porcentaje de proyectos que han realizado estas acciones es la de adaptabilidad (el 33%), lo cual resultaba predecible a la vista de la temática escogida, que incide básicamente sobre las personas ocupadas.

Con el objeto de ahondar en la descripción de estas acciones formativas, se presenta a continuación información pormenorizada sobre el número de acciones y personas beneficiarias, disponible exclusivamente para los 26 proyectos representados por la Consejería de Empleo. Estos proyectos llevaron a cabo un total de 796 acciones formativas, concentradas en su mayoría en el último año: en 2007 se realizaron 486 acciones (el 61% del total), mientras que en el año 2006 fueron 287 (el 36%) y en 2005 tan sólo 23 acciones (el 3%) -Gráfico 14.

Gráfico 14. Número de acciones de formación de personas desempleadas

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

Las personas beneficiarias de estas 796 acciones de formación fueron, en total, 10.335. De éstas, 8.568 (es decir, el 83% del total), eran mujeres y 1.767 eran hombres (Tabla 21). En 2005 sólo se computan 261 personas beneficiarias (el 2,5% del total), en 2006 hay 3.804 (el 36,8%) y en 2007 se llega a 6.270 personas beneficiarias (60,7%).

Tabla 21. Número de personas desempleadas beneficiarias de formación por sexo y año

Año	Hombres		Mujeres		Total	Porcentaje por año
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje		
2005	34	13,0%	227	87,0%	261	2,5%
2006	469	12,3%	3.335	87,7%	3.804	36,8%
2007	1.264	20,2%	5.006	79,8%	6.270	60,7%
Total	1.767	17,1%	8.568	82,9%	10.335	100%

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

El detalle de las acciones formativas desarrolladas por cada uno de los proyectos se resume en la Tabla 22. De los 26 proyectos para los que se dispone de información, un total de 22 llevaron a cabo acciones formativas para personas desempleadas (de media, cada uno desarrolló 36 acciones). Entre éstos destacan, por el número de acciones, los proyectos *CERES* y *Flora* (115 acciones y 104 acciones, respectivamente), seguidos de *Equalitas Granada* y *Acción por el empleo y desarrollo socioeconómico* (89 acciones cada uno). Así, estos cuatro proyectos concentran 397 acciones de formación a personas desempleadas (la mitad del total).

Las 796 acciones de formación tuvieron una duración total de 62.399 horas. Los cuatro proyectos con mayor número de horas impartidas suman un total de 40.150 horas, es decir, el 64% del total. Estos proyectos son *Flora* (14.320 horas de formación), *Equal Tándem* (12.809 horas), *Acción por el empleo y desarrollo socioeconómico* (8.639 horas) y *Arena II* (4.838 horas impartidas).

En cuanto a la duración media de cada acción, fue de 78 horas para el total de proyectos (62.399 horas impartidas en 796 acciones de formación), con una duración media, en el caso de *Equal Tándem*, de 305 horas impartidas por acción (12.809 horas en 42 acciones), seguido de *Eurorromí* con 201 horas de promedio (202 horas en 10 acciones).

En la Tabla 22 se muestra igualmente el número de personas beneficiarias de las acciones formativas desarrolladas por los proyectos considerados. *CERES* fue el proyecto con más personas beneficiarias de formación dirigida a desempleados (1.446 personas), seguido de *Flora* (1.306 personas) y *e-Andaluzas en la sociedad red* (1.234 personas). En conjunto, las personas beneficiarias de estos cuatro proyectos fueron 3.986, esto es, el 39% del total. Por sexo, los tres proyectos con más mujeres beneficiarias fueron los tres mencionados (3.520 de las 8.568 mujeres beneficiarias, el 41% del total).

Tabla 22. Acciones formativas para personas desempleadas por área temática y proyecto

Área temática - Proyectos	Nº acciones formativas	Nº horas totales	Nº de beneficiarios/as		
			Hombres	Mujeres	Total
Inserción y reinserción	422	19.076	1.083	4.099	5.182
Acción por el empleo y el desarrollo socioeconómico	89	8.639	321	587	908
Atenea	38	1.265	150	412	562
CERES	115	2.818	232	1.214	1.446
EQUAL-in-red	2	140	8	20	28
Equalitas Granada	89	3.319	127	908	1.035
Eres Sevilla	20	1.735	58	64	122
NEMCO	41	336	-	360	360
Promoción del envejecimiento activo	28	824	187	534	721

Tabla 22. Acciones formativas para personas desempleadas por área temática y proyecto. (Cont.)

Área temática - Proyectos	Nº acciones formativas	Nº horas totales	Nº de beneficiarios/as		
			Hombres	Mujeres	Total
Combatir el racismo y la xenofobia	33	4.383	119	242	361
Arena II	33	4.383	119	242	361
Creación de empresas	120	16.033	281	888	1.169
Equal Tándem	42	12.809	100	75	175
Ide@	42	1.269	121	425	546
Ímpetus	22	880	60	163	223
MEI 14	1.075	0	225	225	
Conciliar la vida familiar y profesional	151	18.725	51	1.838	1.889
Concilia-lo	23	730	12	301	313
Eurorromí	10	2.019	2	147	149
Flora	104	14.320	26	1.280	1.306
Promising Practices for Women	14	1.656	11	110	121
Reducir los desequilibrios de género	70	4.182	233	1.501	1.734
e-Andaluzas en la sociedad red	29	1.230	208	1.026	1.234
IGEO	25	748	-	325	325
MARE	11	1.764	13	94	107
NÉMESIS	3	6	12	24	36
SIOCA	2	434	-	32	32
Total	796	62.399	1.767	8.568	10.335

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

Por lo que concierne a la distribución territorial de la formación a favor de personas desempleadas, los datos sobre las personas beneficiarias por provincia ilustran que, con diferencia, Granada fue la provincia donde más se concentraron las acciones de los 26 proyectos representados por la Consejería de Empleo (Tabla 23). En efecto, en Granada se impartió formación a 2.677 personas, el 25,9% del total andaluz. En gran medida, ello se debe a que allí desplegaron sus acciones ciertos proyectos con alto número de personas beneficiarias, como Equalitas Granada (1.035 personas beneficiarias) y Acción por el empleo y desarrollo socioeconómico (908 personas). La segunda provincia con mayor número de personas beneficiarias es Cádiz (2.062, el 20% del total), lo que está muy relacionado con la intensa labor formativa realizada en Jerez de la Frontera por el proyecto CERES (1.446 personas beneficiarias). En tercer lugar se encuentra Sevilla, con el 17% de los beneficiarios, debido a que un gran número de proyectos actuaron, entre otras, en esta provincia y otros cuantos se desarrollaron exclusivamente en ella.

Tabla 23. Distribución de personas beneficiarias de formación a desempleados por provincia

Total	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje sobre el total
Almería	178	290	468	4,5%
Cádiz	337	1.725	2.062	20,0%
Córdoba	77	1.429	1.506	14,6%
Granada	484	2.193	2.677	25,9%
Huelva	204	816	1.020	9,9%
Jaen	38	265	303	2,9%
Málaga	134	365	499	4,8%
Sevilla	315	1.485	1.800	17,4%
Total	1.767	8.568	10.335	100%

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

Más allá de los datos cuantitativos, conviene ofrecer una visión general de las características y modalidades de la formación impartida por los proyectos andaluces a las personas desempleadas, para lo cual se emplea como fuente de información las entrevistas realizadas a los 41 proyectos. La riqueza de las acciones desarrolladas por éstos es notable, si bien dentro de la variedad existente es posible distinguir, en función de los contenidos tratados, cuatro tipos de acciones formativas, a saber: formación básica, ocupacional, para emprender y formación transversal. A continuación se recogen los principales rasgos de cada una de estas acciones.

A. Formación básica

Esta formación tuvo como objetivo dotar a las personas beneficiarias de herramientas que les permitiesen adquirir y mejorar habilidades elementales para la inserción social y laboral. Estas habilidades comprenden, principalmente, las de tipo social y relacional, de inteligencia emocional o las relacionadas con el manejo básico de la lengua española (en el caso de las personas inmigrantes). Consistió principalmente en acciones de corta duración, impartidas en sesiones presenciales o talleres (de carácter más participativo), entre las que cabe destacar las siguientes:

- ✓ **CERES**, en sus itinerarios de inserción, desarrolló la acción “sitúate”, que se articuló mediante talleres específicos, tutorías generales y tutorías psicopedagógicas individualizadas (en colaboración con servicios de apoyo psicopedagógico externos). Con ello se fomentó que las personas beneficiarias desarrollasen competencias propias de la inteligencia emocional, incidiendo en aspectos tales como la motivación hacia el empleo, la clarificación de objetivos, el autoconocimiento personal (conocer las características personales que favorecían la inserción) y profesional (analizar las actividades que más se ajustaban a las habilidades y conocimientos profesionales) y la autoestima (mejorar la percepción que cada persona tenía de sí misma).

- ✓ *Arena II* impartió talleres de empleabilidad a personas inmigrantes. Uno de ellos, sobre derecho laboral, perseguía dar a conocer a la población inmigrante la normativa española en materia de inmigración y trabajo (derechos y obligaciones como trabajadores). El segundo taller fue sobre lengua española para personas inmigrantes con dificultades idiomáticas de comunicación. Se celebraron en los nueve municipios donde operó el proyecto y tuvieron una duración de 252 horas.
- ✓ *ZIDAC* configuró grupos de ayuda técnica para el autoempleo, en los que participaron mujeres con dificultades de empleabilidad (como víctimas de violencia de género, paradas de larga duración, responsables de familias monoparentales, mayores de 45 años). A través de este programa, las beneficiarias tuvieron acceso a atención psicopedagógica y participaron en talleres de autoestima y motivación que favorecían la adquisición de habilidades sociales y actitudes positivas para la inserción laboral (comunicación, flexibilidad, autodirección, creatividad, planificación, trabajo en equipo, etc.).
- ✓ *Ímpetus*, una vez que seleccionó a las personas beneficiarias de los itinerarios de inserción, impartió módulos formativos sobre informática, habilidades personales y sociales y gestión empresarial. El módulo de habilidades sociales perseguía elevar la autoestima de las personas emprendedoras, se trataba de que tomaran conciencia de sus fortalezas y debilidades y se sintieran más seguras en la creación y la consolidación de sus negocios.

B. Formación ocupacional

La finalidad de la formación ocupacional era ayudar a las personas beneficiarias a adquirir suficiente cualificación para desempeñar un oficio u ocupación, promoviendo la mejora de su empleabilidad. A fin de maximizar las probabilidades de inserción, los proyectos se basaron en estudios previos sobre necesidades formativas y nichos de empleo en el territorio, a fin de determinar en qué ocupaciones se impartiría la formación. También hubo proyectos que efectuaron una labor previa de detección de ocupaciones con mayor demanda en el mercado de trabajo, empleando los resultados obtenidos para diseñar los contenidos de la formación. En esta línea, destaca la actuación de los siguientes proyectos:

- ✓ *IGEO* realizó el estudio “Ocupaciones e itinerarios de formación para la mujer en el sector del olivar”, que tuvo como objetivo recabar información acerca de los oficios tradicionales que desarrollan las mujeres, susceptibles de transformarse en actividades productivas mercantiles (como por ejemplo la elaboración de jabones). El estudio identificó 20 ocupaciones relacionadas con el olivar y desempeñadas por mujeres (más allá de la recolección tradicional de la aceituna), que fueron consideradas a fin de determinar la oferta formativa del proyecto.
- ✓ *Vía verde para la igualdad* elaboró un catálogo de profesiones masculinizadas en la industria de aderezo y almazaras de aceitunas y en la industria cárnica. En el catálogo se identificaron las

características de diez oficios masculinizados y, posteriormente, se impartió formación para impulsar la inserción laboral femenina en cuatro de estos oficios.

- ✓ *Jaenconcilia* produjo el “Estudio de la situación social, económica y laboral de la mujer en la ciudad de Jaén”, en el que se describe la situación de la mujer en la ciudad de Jaén. El propósito del estudio era conseguir una mayor eficacia y especificidad de la intervención a favor de la inserción laboral de la mujer llevada a cabo a través del ya mencionado Servicio de reintegración laboral de la mujer.
- ✓ *I-ESCOSUR*, en una fase inicial del proyecto, hizo hincapié en la detección de necesidades formativas del territorio, con la idea de orientar las acciones de formación y prácticas laborales de los itinerarios en función de tales necesidades. Para ello efectuó un estudio que aportó información abundante y detallada sobre la situación económica y social de los cinco municipios en los que operaba el proyecto y permitió elaborar un catálogo de ideas y nuevos yacimientos de empleo, en el que se especificaron actividades que, en el territorio, constituían nichos de empleo.

La formación ocupacional se ofreció generalmente de forma presencial, siendo frecuente que se completara un período de prácticas profesionales en el que el alumnado aplicaba sus conocimientos. Un caso especial es el del proyecto *CERES* que, a fin de acercar los servicios de formación a las personas beneficiarias que vivían en zonas más alejadas del centro del municipio de Jerez de la Frontera (donde se ejecutó este proyecto), puso en marcha “Orientabús”, 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 trasladaba 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.

Para concluir, conviene detallar las experiencias de ciertos proyectos en materia de formación ocupacional, que resultan de particular interés por su metodología, contenidos o por la elevada adecuación a las necesidades de las personas beneficiarias. A saber:

- ✓ *Flora* impartió formación a mujeres desempleadas para fomentar su inserción en oficios donde están subrepresentadas. Los cursos contaron con 300 horas de formación teórica y, aproximadamente, 200 horas de prácticas (efectuadas en empresas o entidades públicas colaboradoras, captadas por personal técnico del proyecto). Entre los cursos ofrecidos, cabe destacar los de jardinería, instaladora de paneles cartón-yeso, conductor de autobús, gestión integral de campos de golf, auxiliar de topografía, operadora de grúa-torre, auxiliar de carpintería metálica, fontanería, electricidad, auxiliar de carpintería en madera y pintora de edificios.
- ✓ *SIOCA* llevó a cabo itinerarios de inserción dirigidos a promover el acceso al empleo de mujeres en dos oficios de la construcción: operadora de grúa-torre (desarrollado en la ciudad de Granada) y tabiquería en cartón-yeso (en Huelva). En el primer caso, el de operadora de grúa-

torre, las beneficiarias necesitaron obtener el carné que las autorizaba a manejar esta maquinaria, por lo que se ofreció apoyo para su obtención.

- ✓ *Eurorromí* impartió ocho cursos de formación “a la carta”, uno en cada provincia andaluza, destinados a mujeres gitanas, normalmente desempleadas. Cada curso tuvo una duración de 250 horas lectivas y la temática fue elegida por el colectivo participante. Los cursos fueron los siguientes: en Almería y Andujar (Jaén), de limpieza urbana y jardinería; en Jerez de la Frontera (Cádiz), de guía de ruta (Guía del Flamenco); en Córdoba, sobre moda y estilismo con sello romí; en Granada, de azafata de congresos (ante la inminente apertura del Museo Histórico de la Mujer Gitana de Granada); en Huelva y Sevilla, de repostería gitana (con módulo de manipulación de alimentos); y en Alhaurín de la Torre (Málaga), sobre creación y gestión de empresas. En la programación de los cursos, se incluyó un módulo de prevención de riesgos laborales (30 horas) y otro sobre igualdad de oportunidades. Además, esta formación se complementó con cursos de alfabetización informática, que se fueron intercalando con la formación ocupacional. En algunos casos, se impartió formación básica sobre lectura y escritura.

- ✓ *MARE* llevó a cabo itinerarios, llamados “proyectos piloto”, mediante los cuales las personas beneficiarias recibían formación específica para desempeñar una ocupación, realizaban prácticas laborales y eran tutorizadas para apoyarlas en el proceso de inserción laboral. La principal característica de esta metodología es que eran itinerarios muy ajustados al colectivo objetivo, a los territorios y/o a las temáticas de los oficios. Se desarrollaron un total de siete proyectos piloto: acondicionamiento de espacios públicos y otros servicios para la comunidad (dirigidos a mujeres en situación socioeconómica desfavorable de La Rinconada), agente de promoción turística (a personas en riesgo de exclusión en Cantillana), guía de rutas (destinados a mujeres con responsabilidades familiares de Alcalá del Río), operador/a de planta de envasado de compost (dirigidos a personas con discapacidad), servicios medioambientales para crear un servicio integral de recogida de residuos en Tocina y gestión administrativa de la empresa turística y auxiliar de ayuda a domicilio (ambos en Alcalá del Río).

- ✓ *Acción por el empleo y desarrollo socioeconómico* implementó un programa de teleformación para personas con problemas de movilidad (en temáticas de TIC, como diseño gráfico o gestión electrónica, entre otras). Las clases se impartieron con una metodología semipresencial. La persona encargada de la formación visitó a los beneficiarios en sus domicilios para resolver dudas y avanzar en la formación. Los contenidos de los cursos estuvieron disponibles en la intranet del proyecto, donde además se creó un foro de opinión.

- ✓ *Concilia-Lo* impartió formación para el personal de servicio doméstico, a través del curso denominado “Herramientas para el empleo doméstico”. Los destinatarios de la formación fueron personas que trabajaban en el servicio doméstico y desempleados que deseaban incorporarse en

este sector. En su mayoría, fueron personas inmigrantes. El curso fue de carácter presencial y se apoyó con becas al alumnado participante. Entre los contenidos impartidos figuran las siguientes temáticas: geriatría, limpieza, cocina y educación infantil.

C. Formación para emprender

Por lo que se refiere a la formación para emprender, los proyectos llevaron a cabo procesos formativos, con diversas metodologías de formación, dirigidos a dotar a las personas beneficiarias que optaban por el empleo por cuenta propia de las competencias y habilidades necesarias para diseñar sus planes de negocios y ejecutarlos con perspectivas de éxito. Los contenidos incluyeron formación básica para iniciar el análisis de ideas de negocio (por ejemplo, a través de talleres participativos), formación general en competencias necesarias para la gestión empresarial y cursos formativos sobre cuestiones más específicas (por ejemplo, nóminas, fiscalidad, marketing o prevención de riesgos laborales).

Entre las acciones formativas llevadas a cabo, conviene detallar las de los siguientes proyectos:

- ✓ *Promising Practices for Women* impartió formación para emprender empleando una metodología online. Desarrolló cuatro tipos de cursos, todos ellos con una duración de 50 horas, dirigidos tanto a mujeres como a hombres. El primero de estos cursos fue el de análisis de solvencia y financiación empresarial. Los tres restantes trataron temas de estadísticas, encuestas y tratamiento de datos, estrategias de marketing y sistemas de gestión medioambiental.
- ✓ *MEI* implantó itinerarios para la inserción empresarial de mujeres en la industria auxiliar del mueble-madera y de la joyería. La formación de estos itinerarios fue impartida en las sedes de los consorcios de ambos sectores y tuvo como objetivo capacitar a las mujeres a planificar y gestionar su propia empresa. Se pusieron en marcha talleres formativos y cursos particulares. Los talleres formativos fueron tutorizados por personal especializado y tuvieron como objetivo despertar las inquietudes y el espíritu emprendedor de las alumnas, de tal forma que empezaran a desarrollar su propia idea de negocio. Complementariamente, se llevaron a cabo cursos de marketing, jurídico legal, de recursos humanos, de diseño de interiores y de viabilidad económico-financiera, destinados a aportar los conocimientos necesarios para gestionar las iniciativas empresariales. El proceso formativo terminó con la elaboración de un plan de empresa viable, que se perpetró a lo largo de toda la formación y siempre bajo el acompañamiento de un tutor.
- ✓ *Ide@* e *Himilce* ofrecieron formación para emprender a través de métodos de simulación empresarial. *Ide@*, como se comentó anteriormente, construyó un simulador empresarial con soporte digital, denominado *Mercalde@*. Se alojaba en una plataforma web y permitía al usuario familiarizarse con la gestión empresarial y adquirir competencias para emprender, interactuando con otras personas usuarias y realizando operaciones comerciales (en las que aprendían a hacer facturas, pedir presupuestos, negociar precios y plazos, etc.). En el caso de *Himilce*, se reprodujo el entorno y funciona-

miento de una empresa en los centros donde se impartía la formación, para lo cual éstos adoptaron la forma de una oficina administrativa de una empresa (ficticia), reproduciendo sus relaciones y gestiones habituales. La empresa ficticia se dividió en departamentos, con distintos puestos de trabajo, de manera que cada alumno/a rotó entre los puestos, para adquirir una formación completa.

D. Formación transversal

Dentro de la riqueza y variedad de la formación ofrecida a las personas desempleadas, se aprecia que, como pauta general, los proyectos incluyeron algún tipo de formación sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y sobre tecnologías de la información y la comunicación. De ahí que tal formación pueda ser considerada como transversal.

En relación con la formación en igualdad de oportunidades, habitualmente se incorporó a través de un módulo de carácter transversal, que complementó los contenidos principales de la formación impartida en los distintos cursos y programas. En algunos casos, se ofrecieron cursos específicos sobre temáticas conexas a la igualdad de oportunidades. Tal es el caso del proyecto *Comcilia*, que impartió el curso "Conciliación e igualdad de oportunidades", en el que se trataron aspectos como la gestión del tiempo y administración de los horarios comerciales y el papel del asociacionismo en la creación de servicios para la conciliación.

Por su parte, la formación en tecnologías de información y comunicación tuvo como contenidos habituales el manejo básico de ofimática, Internet, correo electrónico, así como el empleo de las TIC en los procesos de búsqueda de empleo. Esta formación se articuló mediante cursos específicos o a través de módulos introducidos en otros cursos de formación. Entre los proyectos que más desarrollaron esta formación se encuentra *e-Andaluzas en la sociedad red*, a través de la denominada "e-escuela acercando". Fue un itinerario enfocado a proporcionar formación básica sobre tecnologías de la información y la comunicación a mujeres en riesgo de exclusión digital, en concreto, desempleadas del medio rural. Con este fin, se realizaron una serie de cursos de formación en nuevas tecnologías. Los objetivos que se perseguían fueron familiarizar a las alumnas con el uso de las nuevas tecnologías, capacitarlas en el manejo de las herramientas informáticas, potenciar el uso de correo electrónico e incentivar la utilización de la red para la búsqueda de información y empleo. Para el desarrollo de esta formación se emplearon las estructuras ya existentes en los municipios, como los centros Guadalinfo.

4.1.4. Formación de personas ocupadas

Dentro de este epígrafe se incluyen las actividades de formación dirigidas a personas ocupadas, que se orientan a la mejora y actualización de los conocimientos y habilidades de este grupo poblacional, favoreciendo de esta manera la promoción de nuevos perfiles profesionales, una mayor estabilidad en el mercado de trabajo o la mejora de las condiciones laborales.

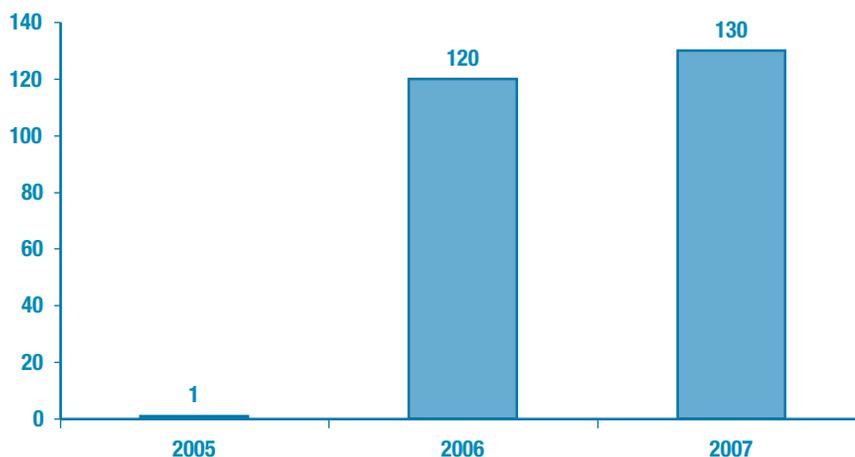
De los 41 proyectos andaluces de la segunda convocatoria, un total de 19 impartieron formación a personas ocupadas (Tabla 24). Se aprecia que esta formación fue menos habitual que la ofrecida a personas desempleadas que, como se vio en el epígrafe anterior, fue impartida por 32 proyectos. Por área temática, destacan los proyectos del área de adaptabilidad que, al estar enfocados hacia las personas trabajadoras y empresarias, llevaron a cabo en todos los casos medidas de formación de personas ocupadas. Los proyectos del área de conciliación de la vida familiar y profesional también ejecutaron, con alta frecuencia, estas acciones formativas (cinco de los ocho proyectos del área). En el caso de los proyectos del área de combatir el racismo y la xenofobia, uno de los dos proyectos del área impartió formación a personas ocupadas. En las restantes áreas, el porcentaje de proyectos que ofreció esta formación osciló entre el 16% (creación de empresas) y el 33% (reducir los desequilibrios de género).

Tabla 24. Proyectos que realizaron formación a personas ocupadas por área temática

Áreas Temáticas	Proyectos	
	Número	Porcentaje
Inserción y reinserción	4	30,8%
Combatir el racismo y la xenofobia	1	50,0%
Creación de empresas	1	16,7%
Adaptabilidad	6	100%
Conciliar la vida familiar y profesional	5	62,5%
Reducir los desequilibrios de género	2	33,3%
Total	19	46,3%

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE y entrevistas a los proyectos Equal.

Con respecto al número de acciones formativas, personas beneficiarias y su distribución provincial, se dispone de esta información para los 26 proyectos representados por la Consejería de Empleo. Entre el año 2005 y 2007, 13 de estos 26 proyectos impartieron formación a personas ocupadas, sumando en total 251 acciones formativas. Como puede apreciarse en la información recogida en el Gráfico 15, la formación se impartió, esencialmente, en el año 2006 (120 acciones) y 2007 (130).

Gráfico 15. Número de acciones formativas para personas ocupadas por años

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

En cuanto al número de personas beneficiarias, las acciones implementadas por los proyectos analizados beneficiaron a un total de 3.561 personas (Tabla 25). De este total, 2.573 eran mujeres (el 72,3%) y 988 eran hombres (27,7%). Si se calcula el número medio de personas por actuación y año, se observa que, en promedio, cada acción de formación tuvo 14 beneficiarios (esta media fue de 15 personas en 2007 y 13 personas en el año 2006).

Tabla 25. Número de personas ocupadas que recibieron formación por sexo y año

Año	Hombres		Mujeres		Total	Porcentaje por año
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje		
2005	0	0,0%	1	100,0%	1	0,0%
2006	409	25,3%	1.207	74,7%	1.616	45,4%
2007	579	29,8%	1.365	70,2%	1.944	54,6%
Total	988	27,7%	2.573	72,3%	3.561	100%

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

En la Tabla 26 se presenta la información, desagregada por proyecto, sobre el número de acciones formativas, horas de formación y personas beneficiarias. Los datos presentados muestran que las

acciones formativas fueron protagonizadas por los proyectos del área de adaptabilidad, en particular, *Adapti+D* y *Fénix*. El primero desarrolló 75 acciones de este tipo y el segundo otras 64, de manera que ambos sumaron 139 acciones (el 55% del total). Otros proyectos con un alto número de acciones (28) fueron *Equal Triciclo* y *e-Andaluzas en la sociedad red*. Concerniente al número de horas impartidas, se advierte que tres proyectos ofrecieron 3.717 de las 5.689 horas totales (es decir, el 70% del total). Estos proyectos son *Adapti+D* (1.406 horas), *Fénix* (1.246 horas) y *e-Andaluzas en la sociedad red* (1.065 horas).

Tabla 26. Formación de personas ocupadas por área temática y proyecto

Área temática - Proyectos	Nº acciones formativas	Nº horas totales	Nº de beneficiarios/as		
			Hombres	Mujeres	Total
Inserción y reinserción	31	762,0	91	340	431
Acción por el empleo y el desarrollo socioeconómico	4	240,0	15	36	51
Atenea	1	20,0	0	1	1
Equalitas Granada	6	22,0	18	64	82
Promoción del envejecimiento activo	20	480,0	58	239	297
Combatir el racismo y la xenofobia	10	240,0	30	168	198
Arena II	10	240,0	30	168	198
Creación de empresas	28	340,0	87	193	280
Equal Triciclo	28	313,0	87	193	280
Adaptabilidad	139	2.652,4	691	901	1.592
Adapti+D	75	1.406,4	616	752	1.368
Fénix	64	1.246,0	75	149	224
Conciliar la vida familiar y profesional	13	530,0	12	90	102
Comcilia	1	10,0	6	13	19
Concilia-Lo	10	300,0	1	57	58
Promising Practices for Women	2	220,0	5	20	25
Reducir los desequilibrios de género	30	1.165,0	77	881	958
e-Andaluzas en la sociedad red	28	1.065,0	64	832	896
SIOCA	2	100,0	13	49	62
Total	251	5.689,4	988	2.573	3.561

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

Las acciones de formación a personas ocupadas tuvieron una duración media de 22,6 horas por acción (5.689 horas en 251 acciones). Entre los proyectos con una mayor duración media se encuentran *Promising Practices for Women* (110 horas) y *Acción por el empleo y desarrollo socioeconómico* (60 horas).

Relativo al número de personas beneficiarias, *Adapti+D*, el proyecto con mayor número de acciones formativas, presente el mayor número de personas beneficiarias (1.368 personas). Le siguen en importancia, por el número de personas beneficiarias, los proyectos *e-Andaluzas en la sociedad red* (896 personas beneficiarias) y *Promoción del envejecimiento activo* (280 personas). En total, estos tres proyectos concentraron 2.561 personas beneficiarias, esto es, el 72% del total.

Otra cuestión a considerar es cómo se distribuyen por el territorio andaluz las personas beneficiarias de la formación de ocupados. De acuerdo con la información recogida en la Tabla 27, en Jaén se localizó el mayor número de personas beneficiarias (1.447, el 40,6% del total). Ello se debe a que en esta provincia desplegó su acción el proyecto *Adapti+D* que, como se acaba de mencionar, fue el que impartió formación a ocupados a un mayor número de personas (1.368). Tras Jaén, pero a cierta distancia, se encuentran las provincias de Sevilla (23% de las personas beneficiarias) y de Granada (16,8%).

Tabla 27. Distribución provincial del número de personas beneficiarias de formación de ocupados

Total	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje sobre el total
Almería	16	58	74	2,1%
Cádiz	30	133	163	4,6%
Córdoba	28	144	172	4,8%
Granada	142	456	598	16,8%
Huelva	17	68	85	2,4%
Jaen	639	808	1.447	40,6%
Málaga	18	159	177	5,0%
Sevilla	98	747	845	23,7%
Total	988	2.573	3.561	100%

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

Los datos relacionados con los contenidos y modalidades de formación de personas ocupadas pueden estudiarse a partir de la información extraída mediante las entrevistas personales efectuadas a los representantes de los 41 proyectos andaluces. De ahí se desprende que la formación a personas ocupadas ha sido particularmente relevante en los proyectos de adaptabilidad, que la emplearon de manera notable para reforzar las competencias de las personas ocupadas y mejorar así su posicionamiento en el mercado laboral. Las principales actuaciones llevadas a cabo por estos proyectos son las siguientes:

- ✓ *Adapti+D*. La formación a personas ocupadas, en este proyecto, se presentó a través del Servicio de adaptabilidad laboral. Las personas beneficiarias (empresarios y trabajadores por

cuenta ajena) desarrollaron itinerarios de adaptabilidad, dirigidos a reforzar las competencias de las personas beneficiarias y mejorar el posicionamiento competitivo de las empresas. Los itinerarios comprendían acciones formativas en temáticas como, por ejemplo, comercio, gestión económica y financiera, producción, gestión medioambiental, calidad y nuevas tecnologías.

- ✓ *Fénix* impartió formación a personas ocupadas en itinerarios formativos dirigidos a personal de empresas de economía social. Un itinerario estuvo destinado al personal directivo del área de estrategia de estas empresas, para lo cual se impartió formación sobre gestión del cambio y promoción de la innovación en las empresas. El segundo itinerario se centró en los directivos de empresas que ya contaban con una estrategia innovadora definida, apoyándoles en su implementación. El tercer itinerario ofreció formación a las mujeres trabajadoras para promover su acceso a puestos directivos de las empresas de economía social. Finalmente, la formación del cuarto itinerario fue cursada por trabajadores en general de empresas de economía social en temas relacionados con tres áreas: negocios y comercio electrónico, atención al cliente y administración.
- ✓ *Innov@rural* diseñó y ejecutó una formación dirigida a cubrir los déficit formativos de empresarios y personas trabajadoras de la provincia de Sevilla. Para ello, el punto de partida fue la elaboración de un estudio que recogió las principales necesidades formativas en cada municipio donde intervino el proyecto. Con esta información, se estableció el contenido de la formación a impartir, que incluyó cuestiones básicas sobre tecnología, administración y gestión. Además, se llevaron a cabo las denominadas “Sesiones sectoriales”, que consistieron en cuatro talleres, con una duración de dos horas y media cada uno, e impartidos por un formador externo, cuyo objetivo fue poner de relieve conductas discriminatorias en el mundo empresarial, para posteriormente discutir acerca de estos problemas y presentar soluciones posibles.
- ✓ *Tic@I* desarrolló un programa de formación bajo la fórmula de “job rotation”. En general, éste 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 definidas por la empresa. En el caso del proyecto *Tic@I*, el reemplazo lo efectuó otra persona trabajadora de la empresa, en lugar de un desempleado. Con este sistema, se impartió formación a personas ocupadas, en función de las necesidades de las empresas, correspondiente, por ejemplo, al área de tecnologías de la información y la comunicación (informática básica, correo electrónico, informática de manejo de datos –Excel y Acces– y software de comunicación audiovisual), habilidades gerenciales, y contabilidad y nóminas.
- ✓ El proyecto *ADAPTATE-C* implementó dos planes de formación, uno de mejora de la empleabilidad y otro de recualificación. En el primero participaron personas trabajadoras en general que querían reforzar sus competencias. Se organizó una serie de cursos en los que se abordaron temáticas como el trabajo en equipo, la comunicación interpersonal sensitiva, técnicas de negociación,

gestión del tiempo y planificación, gestión del cambio y del conflicto, reorientación laboral, gestión de recursos humanos, toma de decisiones y resolución de problemas, etc. Por otra parte, el plan de recualificación se orientó a personas trabajadoras y pertenecientes a colectivos vulnerables o en riesgo de exclusión. En éste, se impartió formación (a través de Internet) para mejorar las habilidades y competencias de las personas beneficiarias en las siguientes materias: ofimática básica, ofimática avanzada, iniciación a la informática, diseño gráfico y presentaciones eficaces, inglés inicial, inglés intermedio, atención al cliente y habilidades directivas.

- ✓ Por último, *Espiral* impartió una amplia variedad de cursos relacionados con la prevención de riesgos laborales, la gestión empresarial y de la calidad y las nuevas tecnologías. Cabe distinguir tres modalidades de cursos de formación: los que se desarrollaron a través de una plataforma virtual, los ofrecidos de forma presencial y los impartidos mediante un autobús itinerante (dotado de los medios necesarios para ofrecer la formación).

En los proyectos adscritos a otras áreas temáticas, las acciones de formación a favor de personas ocupadas fueron menos frecuentes, ya que pusieron el acento en el fomento de la inserción laboral de desempleados. No obstante, se llevaron a cabo algunas actuaciones en este sentido, entre las que destacan las de *NÉMESIS*, *Concilia-Lo* y *Malabaristas del tiempo*. *NÉMESIS* puso en práctica un sistema de job rotation a través del llamado Plan de recualificación. Éste tuvo como finalidad que una mujer desempleada sustituyese a una persona empleada durante el periodo que ésta recibía formación. Es decir, se trataba de una aplicación del sistema ya antes comentado en la experiencia de *Tic@l*, con la diferencia de que en este caso el reemplazo lo hizo una persona desempleada. La formación cursada por la persona ocupada fue muy variada y respondió a las necesidades particulares de las empresas participantes.

A su vez, *Concilia-Lo* y *Malabaristas del tiempo* ofrecieron formación dirigida a mejorar la cualificación y profesionalización de personas que trabajan en empresas dedicadas al servicio doméstico. *Concilia-Lo* impartió el curso, antes comentado, sobre "Herramientas para el empleo doméstico", destinado a personas que trabajaban en el servicio doméstico y desempleados que deseaban incorporarse en este sector. *Malabaristas del tiempo* desarrolló un "Curso de atención integral a la familia", destinado a mujeres que desempeñaban trabajos domésticos de forma precaria, en el seno de empresas vinculadas a los servicios de proximidad.

4.1.5. Formación y prácticas laborales

Dentro de esta rúbrica se recogen las actividades de formación dirigidas a personas desempleadas con el objeto de favorecer su empleabilidad mediante la realización de prácticas laborales. De los 41 proyectos andaluces, 22 incorporaron prácticas en sus acciones de formación y, de éstos, destacaron los proyectos del área de inserción y reinserción (11 de los 13 los incorporaron) y, en menor medida, los de reducir los desequilibrios de género (cuatro de los seis proyectos) - Tabla 28.

Tabla 28. Proyectos que realizaron prácticas laborales por área temática

Área temáticas	Proyectos	
	Número	Porcentaje
Inserción y reinserción	11	84,6%
Creación de empresas	3	50,0%
Conciliar la vida familiar y profesional	4	50,0%
Reducir los desequilibrios de género	4	66,7%
Total	22	53,7%

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE y entrevistas a los proyectos Equal.

De los 22 proyectos que ofrecieron prácticas laborales a las personas beneficiarias, 14 fueron proyectos representados por la Consejería de Empleo. A continuación, se presenta la información cuantitativa disponible sobre estos proyectos, relativa al número de personas beneficiarias, modalidad de prácticas (vinculada o no a actividades formativas) y remuneración de las mismas.

En lo que se refiere al número de personas beneficiarias, los 14 proyectos tuvieron como beneficiarias, en total, a 2.133 personas (Tabla 29). Las prácticas se efectuaron entre 2006 (970 personas, el 45,5% del total) y 2007 (1.163 personas, el 54,5%). Por sexo, se aprecia que las mujeres fueron las protagonistas indiscutibles de las prácticas laborales, representando el 91,5% del total de personas que desarrollaron prácticas laborales.

Tabla 29. Número de personas que desarrollaron prácticas laborales por sexo y año

Año	Hombres		Mujeres		Total	Porcentaje por año
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje		
2006	39	4,0%	931	96,0%	970	45,5%
2007	142	12,2%	1.021	87,8%	1.163	54,5%
Total	181	8,5%	1.952	91,5%	2.133	100%

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

En la Tabla 30 se presenta la información desagregada por proyectos. *NEMCO* fue el proyecto que más ejecutó esta acción, de la que se beneficiaron 749 mujeres (el 35% del total de personas beneficiarias), seguido de *IGEO*, con 466 prácticas (el 22% del total), y *Acción por el empleo y desarrollo socioeconómico*, con 185 prácticas (el 8,7%). Por sexo, se observa que de los 14 proyectos sólo 10 destinaron este tipo de actividades a hombres. Los tres proyectos con un mayor número de varones beneficiarios son *Acción por el empleo y desarrollo socioeconómico* (53 hombres), *Equal Tándem* (42) y *MARE* (35).

Otra cuestión a considerar es qué modalidad de prácticas fue más característica, la vinculada a formación previa o la no vinculada. Las prácticas vinculadas fueron aquéllas que, a diferencia de las no vinculadas, se acompañaron de una formación teórica previa. Como puede observarse en la Tabla 30, este tipo de prácticas fue predominante, siendo las realizadas por 1.993 de las 2.133 personas beneficiarias (el 93% del total). Esto es comprensible si se valora que los colectivos con los que trabajaron los proyectos presentaban déficits formativos acusados. De ahí que, habitualmente, fuera necesario impartir una formación anterior, en muchos casos básica, que permitiera a las personas beneficiarias la adquisición de las capacidades y habilidades requeridas en el desempeño de una determinada actividad laboral. Como casos atípicos, de proyectos con un bajo porcentaje de personas beneficiarias de prácticas vinculadas a la formación, se encontrarían *NÉMESIS* y *Eres Sevilla*, si bien estos proyectos ofrecieron prácticas a un número reducido de personas.

Tabla 30. Personas beneficiarias de prácticas laborales

Área temática - Proyectos	Total personas beneficiarias			Personas beneficiarias de prácticas vinculadas a la formación		Personas beneficiarias de prácticas remuneradas	
	Hombres	Mujeres	Total	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Inserción y reinserción	75	1.096	1.171	1.125	96%	1.142	98%
Acción por el empleo y el desarrollo socioeconómico	53	132	185	185	100%	185	100%
Atenea	6	25	31	23	74%	31	100%
CERES	1	89	90	90	100%	90	100%
Equalitas Granada	-	76	76	76	100%	48	63%
Eres Sevilla	15	25	40	6	15%	39	98%
NEMCO	-	749	749	745	99%	749	100%
Creación de empresas	54	30	84	72	86%	77	92%
Equal Tándem	42	8	50	46	92%	43	86%
Equal Triciclo	4	4	8	-	-	8	100%
Ímpetus	8	18	26	26	100%	26	100%
Conciliar la vida familiar y profesional	13	197	210	210	100%	120	57%
Eurorromí	-	83	83	83	100%	44	53%
Flora	13	114	127	127	100%	76	60%
Reducir los desequilibrios de género	39	629	668	586	88%	188	28%
IGEO	-	466	466	466	100%	8	2%
MARE	35	124	159	119	75%	137	86%
NÉMESIS	4	39	43	1	2%	43	100%
Total	181	1.952	2.133	1.993	93%	1.527	72%

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

La información recogida en la Tabla 30 muestra que, con gran frecuencia, las prácticas laborales fueron becadas. En total, de las 2.133 prácticas realizadas, 1.527 estuvieron becadas, es decir, casi tres de cada cuatro (el 72%). Siete proyectos becaron a la totalidad de las personas beneficiarias que efectuaron las prácticas laborales, a saber, *NEMCO*, *Acción por el empleo y desarrollo socioeconómico*, *Atenea*, *CERES*, *Equal Triciclo*, *Ímpetus* y *NÉMESIS*. En el extremo opuesto estaría IGEO, que prácticamente no ofreció becas (sólo se becaron 8 de las 466 prácticas realizadas).

Vistos los datos sobre la formación y prácticas laborales, conviene detenerse en el análisis de estas experiencias a partir de la información extraída mediante las entrevistas personales efectuadas a los 41 proyectos. La visión global de las actuaciones sugiere que, en general, se articularon prácticas de corta duración, becadas por los propios proyectos y realizadas tanto en entidades públicas (principalmente corporaciones locales y ayuntamientos) como privadas (empresas y asociaciones).

A fin de captar empresas y entidades para la realización de prácticas, algunos proyectos se apoyaron en sus actuaciones de fomento de la responsabilidad social corporativa. Al tiempo que se sensibilizó a las empresas sobre la importancia de operar con criterios de responsabilidad social, se fue captando a empresas colaboradoras, dispuestas a apoyar la inserción laboral de las personas beneficiarias a través de la facilitación de prácticas profesionales. *Atenea*, *Eres Sevilla* y *Enlaces* destacan entre los proyectos que se apoyaron en esta estrategia de captación de empresas. Además, fue habitual que se firmaran convenios o protocolos de colaboración entre los proyectos y entidades públicas o privadas donde el alumnado efectuaba las prácticas, lo cual facilitaba el desarrollo fluido de las mismas. A título de ejemplo, *Flora*, *IGEO*, *SIOCA* e *Igual@Vid@* fueron proyectos que formalizaron la relación de colaboración en un convenio o acuerdo firmado por las partes involucradas.

Cabe destacar que, en general, los colectivos beneficiarios de las prácticas fueron personas con bajos niveles formativos, si bien existen excepciones, como es el caso de los proyectos *MARE* y *SIOCA*, que ofrecieron prácticas para mujeres universitarias. Las prácticas de *MARE* se dirigieron a mujeres jóvenes que cursaban último curso de carrera universitaria o eran recién tituladas en especialidades de medio ambiente y gestión de proyectos (aunque luego se abrieron a otras líneas como ingeniería y ciencias empresariales). Tuvieron una duración variable (de 3 a 12 meses) y contaron con una beca de 700 a 900 euros. Por su parte, *SIOCA* ofreció prácticas a mujeres tituladas, universitarias y técnicas, que querían desarrollar su carrera profesional en el mundo de la construcción. La convocatoria se difundió fundamentalmente a través de Univertecna, un programa del Instituto Andaluz de la Mujer que se dirigía a promover la inserción laboral de universitarias, especialmente de carreras técnicas y experimentales. El periodo de prácticas fue de seis meses, durante el cual cada alumna percibió una beca de 600 euros mensuales.

Para concluir, conviene recoger, a título de ejemplo, información más detallada sobre algunas de las principales actuaciones llevadas a cabo por los proyectos andaluces en este terreno. Éstas se exponen a continuación.

- ✓ El proyecto *MARE*, como ya se ha mencionado, incluyó prácticas laborales en el marco de itinerarios de inserción dirigidos a mujeres universitarias. También ofreció la posibilidad de efectuar prácticas a aquellas personas beneficiarias que cursaron alguna formación de los siguientes cursos: recuperación del parque natural La Madroña, monitor de campamento, instalador de sistemas de energía solar térmica, monitora infantil de ocio y tiempo libre y reforestación, regeneración y recuperación de zonas degradadas. Por último, cabe señalar que, aunque en un número reducido de casos, se contemplaron prácticas no vinculadas a la formación (como las dirigidas a mujeres universitarias, antes citadas).
- ✓ *Terión*, con el objeto de promover la inserción laboral, fomentó las acciones formativas de carácter práctico. Las prácticas tuvieron 150 horas de duración y se desarrollaron en empresas que se comprometieron a contratar al 50% del alumnado participante. Las prácticas (y la formación previa) se desarrollaron en especialidades como carpintería metálica de aluminio y PVC, corte y confección de trajes de flamenca, auxiliar de geriatría, atención a la dependencia en domicilios y centros geriátricos, etc.
- ✓ En el proyecto *Eres Sevilla* un total de 40 personas beneficiarias (pertenecientes a colectivos en riesgo de exclusión) llevaron a cabo prácticas laborales becadas en 24 empresas, entidades públicas y asociaciones. Los principales sectores en los que se desarrollaron éstas fueron administración, comercio y hostelería, odontología e higiene dental, mecánica, ciencias sociales y otros sectores minoritarios como la escultura, confección de sombreros, carpintería, joyería, técnicas de laboratorio, programación informática, secretariado de dirección, asesoría jurídica y prospección de vivienda.
- ✓ *Vía verde para la igualdad* llevó a cabo formación de mujeres de la industria agroalimentaria y cárnica en los oficios de mecánica mantenedora de líneas de envasado, mecánica mantenedora de líneas de relleno, operadora de aderezo y almazara, y operadora de industrias cárnicas. Estos cursos se impartieron íntegramente en empresas y tuvieron una duración total de siete meses, tres de formación teórica con ejercicios prácticos y otros cuatro de prácticas profesionales (becadas con 300 euros mensuales). Al finalizar el proyecto se logró que más del 50% de las beneficiarias se insertasen en la industria.

4.1.6. Ayudas a la creación de empresas

Como se ha puesto de manifiesto en apartados anteriores, los proyectos andaluces prestaron singular atención al fomento por cuenta propia de personas con especiales dificultades de empleabilidad. Para ello, pusieron en marcha diversas medidas, como los itinerarios de inserción por cuenta propia, que integraban acciones de formación para el autoempleo y de asesoramiento y orientación empresarial. En este marco, resultó relativamente frecuente que se concedieran ayudas a la creación de empresas, un apoyo económico dirigido a favorecer la creación de empresas por parte

de las personas beneficiarias de los proyectos Equal. Éstas consistieron en ayudas directas, monetarias y no reintegrables. Como puede apreciarse en la Tabla 31, 17 de los 41 proyectos andaluces otorgaron estas ayudas, es decir, el 41,5% de los proyectos andaluces. Por área temática, despuntan los proyectos de reducir los desequilibrios de género (cuatro de los seis otorgaron ayudas), los de inserción y reinserción (siete de los trece las concedieron) y los de creación de empresas (tres de los seis las otorgaron).

Tabla 31. Proyectos que ofrecieron ayudas a la creación de empresas, por área temática

Área temáticas	Proyectos	
	Número	Porcentaje
Inserción y reinserción	7	53,8%
Creación de empresas	3	50,0%
Conciliar la vida familiar y profesional	3	37,5%
Reducir los desequilibrios de género	4	66,7%
Total	17	41,5%

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE y entrevistas a los proyectos Equal.

En cuanto a las personas beneficiarias de las ayudas a la creación de empresas, los datos disponibles, relativos a los 26 proyectos representados por la Consejería de Empleo, se resumen en las tablas siguientes. En conjunto, 12 de estos 26 proyectos concedieron ayudas, de las que fueron beneficiarias un total de 402 personas, 342 mujeres (85%) y 60 hombres (15%), que pusieron en marcha 377 empresas (Tabla 32). Se advierte que el número de personas beneficiarias es prácticamente idéntico al número de empresas creadas con el apoyo de las ayudas, lo que indica que en general se crearon empresas unipersonales.

Tabla 32. Ayudas directas a la creación de empresas

Año	Hombres		Mujeres		Total	Porcentaje por año
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje		
2006	13	13,1%	86	86,9%	99	87
2007	47	15,5%	256	84,5%	303	290
Total	60	14,9%	342	85,1%	402	377

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

Como era de esperar, la mayor parte de las empresas se dieron de alta en 2007, año en el que se concentró buena parte de la ejecución de actividades de los proyectos y en el que culminaron la mayoría de las actividades formativas, de orientación e inserción. De ahí que 303 ayudas (el 75%) se concedieran en dicho año.

Los datos sobre número de personas y empresas beneficiarias de las ayudas a la creación de empresas por proyecto se exponen en la Tabla 33. El proyecto que más ayudas concedió fue *Ímpetus* (a 83 personas, el 20% del total de beneficiarios), adscrito al área de creación de empresas y que, dentro de su programa de trabajo nacional, llevó a cabo un intenso proceso de fomento del inicio de actividad empresarial. El siguiente proyecto que otorgó un mayor número de ayudas (a 60 personas) fue *Equal-in-red*, que concedió estas ayudas a pesar de no efectuar labores de asesoramiento y apoyo a la creación de iniciativas de autoempleo. Otros proyectos con un alto número de ayudas otorgadas son *NÉMESIS* (59 personas beneficiarias) e *IGEO* (53).

Tabla 33. Ayudas a la creación de empresas por proyecto

Área temática - Proyectos	Nº de beneficiarios			Nº de Empresas
	Hombres	Mujeres	Total	
Inserción y reinserción	17	73	90	90
Atenea	6	13	19	19
CERES	–	3	3	3
EQUAL -in-red	11	49	60	60
NEMCO	–	8	8	8
Creación de Empresas	40	111	151	143
Ide@	22	22	44	36
Ímpetus	18	65	83	83
MEI	–	24	24	24
Conciliar la vida familiar y profesional	0	40	40	38
Eurorromí	–	15	15	13
Flora	–	25	25	25
Reducir los desequilibrios de género	3	118	121	106
IGEO	–	53	53	49
MARE	3	6	9	9
NÉMESIS	–	59	59	48
Total	60	342	402	377

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

Referente a la distribución provincial de las personas beneficiarias de las ayudas, éstas se ubicaron principalmente en Córdoba y Cádiz (Tabla 34). En estas dos provincias, en conjunto, se encuentran

249 de las 402 personas beneficiarias, es decir, el 62%. La razón de esta concentración geográfica reside en que algunos de los proyectos que otorgaron ayudas operaron exclusivamente en alguna de estas provincias (*NEMCO*, *MEI* y *NÉMESIS* en Córdoba y *CERES* e *Ímpetus* en Cádiz).

Tabla 34. Distribución de las personas beneficiarias de las ayudas a la creación de empresas, por provincias

Total	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje sobre el total
Almería	2	6	8	2,0%
Cádiz	18	71	89	22,1%
Córdoba	1	159	160	39,8%
Granada	–	7	7	1,7%
Huelva	23	25	48	11,9%
Jaen	–	2	2	0,5%
Málaga	13	55	68	16,9%
Sevilla	3	17	20	5,0%
Total	60	342	402	100%

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

Para concluir, conviene remitirse a la información obtenida mediante las entrevistas efectuadas a los 41 proyectos andaluces a fin de aportar información adicional sobre el tipo de ayudas a la creación de empresas que se concedieron. Se concedieron dos tipos de ayuda: las subvenciones destinadas a cubrir inversiones y gastos iniciales y las ayudas a fondo perdido (con el objetivo de cubrir de forma general los costes del empresario en sus primeros meses de andadura). Las segundas, en muchos casos, se otorgaron de una sola vez a la persona beneficiaria. Pero en ocasiones se concedieron en forma de beca, siendo abonadas mes a mes al empresario, normalmente durante los doce primeros meses de actividad. Este tipo de beca fue utilizada por los proyectos *MEI*, *NÉMESIS* e *Ímpetus*.

Cabe destacar las características de las becas otorgadas por el proyecto *Ímpetus*, denominadas “ayudas de mantenimiento”, que fueron validadas como buena práctica del proyecto, como se verá más adelante. Las becas se concedieron a emprendedores (para apoyar financieramente su puesta en marcha y consolidación) o a empresarios que operaban en la economía sumergida y se encontraban en proceso de regularización de sus actividades (a fin de impulsar su legalización). Su importe ascendió a 500 euros mensuales durante 12 meses y no estuvo sujeta a devolución en caso de cierre del negocio. Su concesión fue notificada con anterioridad al alta de la empresa, lo cual constituyó un acicate para que personas con escasa vocación emprendedora (“emprendedores por necesidad”) tomaran la decisión última de iniciar la actividad, al saber que tendrían garantizados unos ingresos mínimos durante unos meses, y no habrían de devolver las cantidades percibidas en caso de cierre.

En cuanto a los procedimientos utilizados para otorgar las ayudas y subvenciones, algunos proyectos, como *Ímpetus* e *Equal Triciclo*, crearon órganos para valorar las propuestas recibidas y resolver la concesión de las ayudas. En el caso de *Ímpetus*, esta labor fue asumida por la “Comisión de valoración”, ya descrita en el capítulo 3, que tuvo como objetivo tomar las decisiones respecto a la concesión de ayudas económicas. A su vez, *Equal Triciclo* configuró una “Mesa de valoración de ayudas”, integrada por representantes de las entidades socias, que decidieron acerca de las solicitudes presentadas por los técnicos del proyecto.

4.1.7. Asesoramiento para la mejora de las condiciones de trabajo

En este epígrafe se expone la labor de asesoramiento llevada a cabo por los proyectos Equal con la finalidad de mejorar las condiciones de trabajo, incidiendo en ámbitos como la conciliación de la vida familiar y profesional, en la adaptación de puestos de trabajo o en la promoción de fórmulas de conciliación de vida familiar y profesional de hombres y mujeres.

De los 41 proyectos andaluces, 12 implementaron este tipo de acciones entre 2005 y 2007 (el 29,3% de todos los proyectos). Los proyectos que en mayor medida prestaron asesoramiento para la mejora de las condiciones de trabajo fueron los de adaptabilidad (todos efectuaron alguna actuación) y los adscritos al área de conciliación de vida familiar y profesional (el 62,5%) -Tabla 35.

Tabla 35. Proyectos que ofrecieron asesoramiento para la mejora de las condiciones de trabajo, por área temática

Área temáticas	Proyectos	
	Asesoramiento	Porcentaje
Inserción y reinserción	1	7,7%
Adaptabilidad	6	100%
Conciliar la vida familiar y profesional	5	62,5%
Total	12	29,3%

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE y entrevistas a los proyectos Equal.

La información sobre el número de personas que recibieron asesoramiento para la mejora de las condiciones de trabajo y sobre el tipo de consulta efectuada, disponible para los 26 proyectos representados por la Consejería de Empleo, se resume en la Tabla 36 y en el Gráfico 16. Seis de estos 26 proyectos prestaron el asesoramiento considerado (en particular, *Eres Sevilla*, *Adapti+D*, *Fénix*, *Eurorromí*, *Flora* y *Promising Practices for Women*). El número de personas beneficiarias del asesoramiento ascendió a 3.986 personas, de las cuales 3.004 fueron mujeres (el 75,4% del total)

y 912 hombres (el 22,9%). Los proyectos con un mayor número de personas beneficiarias fueron *Flora* (1.691 personas asesoradas, el 43,2% del total) y *Adapti+D* (1.186 personas, el 30,3%). Desde una perspectiva temporal, se aprecia una fuerte concentración de esta actuación en el año 2007, cuando se prestó asesoramiento para la mejora de las condiciones de trabajo a 2.096 personas (el 52,6% del total) -Tabla 36.

Tabla 36. Número de personas que recibieron asesoramiento para la mejora de las condiciones de trabajo, por sexo y año

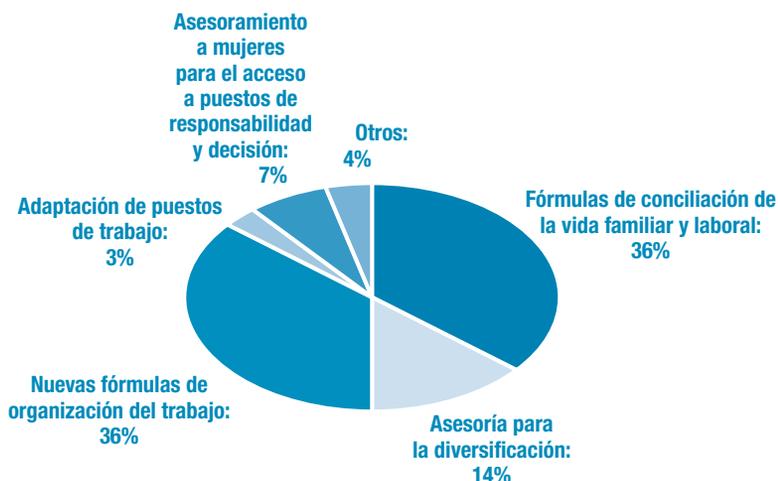
Año	Hombres		Mujeres		Total	Porcentaje por año
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje		
2005	17	3,0%	543	97,0%	560	14,0%
2006	368	27,7%	962	72,3%	1.330	33,4%
2007	527	25,1%	1.499	71,5%	2.096	52,6%
Total	912	22,9%	3.004	75,4%	3.986	100%

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

Por lo que se refiere al tipo de asesoramiento prestado, conviene analizar la distribución de las consultas efectuadas entre 2005 y 2007 según su tipología, distinguiendo las sucesivas: nuevas fórmulas de organización del trabajo, adaptación de puestos de trabajo, fórmulas de conciliación de la vida familiar y laboral, asesoría para la diversificación y asesoramiento a mujeres para el acceso a puestos de responsabilidad y decisión (Gráfico 16). Los datos correspondientes a la distribución media que, año a año, arrojan las consultas, indican que los proyectos ofrecieron asesoramiento principalmente sobre fórmulas de conciliación de la vida familiar y profesional y sobre nuevas fórmulas de organización del trabajo (un 36% de las consultas, versó sobre cada una de estas cuestiones). Otras temáticas que tuvieron presencia notoria fueron la asesoría para la diversificación (14% de las consultas efectuadas entre 2005 y 2007) y el asesoramiento a mujeres para el acceso a puestos de responsabilidad y dirección (7%).

Para concluir, resta señalar que, operativamente, el asesoramiento se prestó con el apoyo de los servicios y estructuras creadas por los proyectos. Por ejemplo, *Adapti+D*, uno de los proyectos con mayor número de personas beneficiarias de este asesoramiento, realizó estas acciones por medio del Servicio de adaptabilidad laboral anteriormente descrito, mientras que *Flora* ofreció asesoramiento en materia de conciliación a través de su red de Oficinas de conciliación y fomento de la igualdad de oportunidades.

Gráfico 16. Distribución de consultas de asesoramiento para la mejora de las condiciones de trabajo según el tipo de asesoramiento solicitado



Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

4.2. Estructuras y sistemas

Para llevar a cabo sus programas de trabajo, los proyectos Equal recurrieron a las estructuras, sistemas y agentes existentes en sus territorios de actuación, aunque además fue necesario crear nuevas estructuras específicas a los objetivos de cada proyecto. Esto es debido a la propia naturaleza de la Iniciativa Comunitaria (IC) Equal que, al configurarse como un laboratorio de prácticas innovadoras, necesitó de servicios flexibles que desarrollasen nuevas acciones o que implementasen las existentes con metodologías novedosas.

Para una mejor comprensión de las acciones desarrolladas a favor de las personas y las medidas de acompañamiento, es conveniente explicar previamente qué nuevas estructuras o sistemas fueron creados. Para ello, en este apartado se presenta una visión general de las estructuras establecidas por los proyectos, de la formación del personal técnico que las conforman y de las acciones de modernización y mejora de los servicios de empleo, de los programas y metodologías de formación y de los sistemas de anticipación a los cambios.

4.2.1. Estructuras creadas para implementar las acciones de los proyectos

En este epígrafe se describen las estructuras nuevas (espacios dotados de personal técnico especializado y con funciones claramente definidas, que generalmente se crean para prestar algún tipo de servicio a los beneficiarios finales), fundadas por los proyectos con el objetivo de ofrecer servicios directamente a las personas beneficiarias.

De los 41 proyectos andaluces, un total de 20 (el 48,8%) puso en marcha nuevas estructuras (Tabla 37). La mayor parte de éstas se desarrollaron en los proyectos del área de inserción y reinserción, tanto en términos absolutos (8 de los 20 proyectos con nuevas estructuras) como relativos (el 61,5% de los proyectos de esta área las crearon). Esto posiblemente se debió a que gran parte de los proyectos de esta área llevaron a cabo itinerarios de inserción, que requirieron poner en marcha nuevos dispositivos para la coordinación de las acciones. (Orientación, formación, seguimiento, etc.). En las áreas de reducir los desequilibrios de género, creación de empresas y combatir el racismo y la xenofobia, la mitad de los proyectos creó nuevas estructuras, mientras que en las de adaptabilidad y conciliación de vida familiar y profesional se crearon menos estructuras de esta naturaleza.

Tabla 37. Proyectos que crearon estructuras según área temática

Estructuras ex novo	Creación de nuevas estructuras			% de proyectos con nuevas estructuras
	Sí	No	Sin información	
Inserción y reinserción	8	5	–	61,5%
Combatir el racismo y la xenofobia	1	–	1	50,0%
Creación de empresas	3	3	–	50,0%
Adaptabilidad	2	4	–	33,3%
Conciliación vida familiar y laboral	3	4	1	37,5%
Reducir los desequilibrios de género	3	3	–	50,0%
Total	20	19	2	48,8%

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE y entrevistas a los proyectos Equal.

A continuación, se presenta una breve descripción de las estructuras instauradas por los proyectos andaluces de la segunda convocatoria, ordenada en función del área temática de los proyectos.

A. Inserción y reinserción

- ✓ *Acción por el empleo y el desarrollo socioeconómico* creó cuatro servicios (dos fijos, uno semifijo y otro itinerante) que configuraron los Servicios integrales de inserción laboral. Tuvieron como principal objetivo promover la inserción laboral de personas desempleadas, prestando para ello servicios de

orientación, formación y asesoramiento a personas que optaban por el autoempleo. Además, fueron los encargados de poner en marcha la denominada Mesa comarcal, que reunió a agentes clave del territorio para coordinar actuaciones a favor del empleo de personas en riesgo de exclusión.

- ✓ *CERES* implantó dos unidades de orientación laboral, compuestas por personal técnico especializado en empleo y en atención directa de personas. La principal función de esta estructura fue promover el acceso al mercado laboral de las personas beneficiarias en riesgo de exclusión a través del desarrollo de itinerarios de inserción.
- ✓ *Equal-in-red* puso en marcha las Unidades comarcales de dinamización del mercado laboral (U.C.D.M.L.), estructura básica que soportó el desarrollo de la mayor parte de las acciones del proyecto. Se crearon seis unidades de esta naturaleza (con unidades encargadas de más de una comarca) y se ubicaron en las dependencias de ayuntamiento o de mancomunidades de municipios. Las técnicas encargadas de cada unidad tuvieron un papel clave para promover la creación de redes locales para la inclusión y difundir las actuaciones llevadas a cabo por la Oficina provincial de apoyo a la RSC (creada por el proyecto). También realizaron labores de difusión de los programas del proyecto de apoyo al autoempleo y de impulso a la creación de empresas de inserción.
- ✓ *Equalitas Granada* constituyó cuatro unidades denominadas Centros Equalitas (cada uno se hizo cargo de las actuaciones de una parte del territorio de actuación), que tuvieron como principal objetivo mejorar la coordinación de las distintas políticas de empleo a nivel local y ejecutar las líneas de acción del proyecto. Fueron dirigidos por los Agentes Equalitas, técnicos con experiencia previa en programas de formación y empleo y contaron, además de con una sede física, con presencia virtual, accesible desde Internet.
- ✓ *Eres Sevilla* puso en marcha una Agencia de inserción laboral de colectivos en riesgo de exclusión, constituida por técnicos del Ayuntamiento de Sevilla y personal de cada entidad socia. Tuvo como función principal dirigir y supervisar la implementación de las acciones del proyecto, así como la contratación externa de ciertas actuaciones. Jugó un papel central en la elaboración y aplicación de los protocolos de derivación/coordinación con el resto de dispositivos de orientación y empleo del territorio (principalmente ALPES, Unidades de creación de empresas de la CES y Sevilla Acoge) y en el desarrollo de los itinerarios de inserción.
- ✓ *Huelva-Equal* creó el Servicio integrado de inserción sociolaboral, una estructura de apoyo a la inserción profesional en la que participaban los cinco municipios de la provincia de Huelva en los que se desarrolló el proyecto (Punta Umbría, Palos de la Frontera, Aljaraque, Huelva y Gibraleón). Disponía de dos personas integradas en cada uno de los ayuntamientos, que realizaron labores técnicas y de coordinación entre las respectivas áreas de asuntos sociales y desarrollo local, además de una persona dedicada a la coordinación general (responsabilidad del área de empleo del Ayuntamiento de Huelva).

- ✓ *NEMCO* dispuso de nueve unidades denominadas Centros NEMCO, dos ubicadas en Córdoba capital y otras siete distribuidas en las mancomunidades de la provincia. Eran lugares en los que se llevaron a cabo itinerarios de inserción para mujeres desempleadas y se emprendieron todas las acciones necesarias para promover su acceso al mercado de trabajo.
- ✓ *Promoción del envejecimiento activo* creó el Servicio de apoyo y orientación, que contó con tres oficinas (dos en Sevilla y una en Granada) desde las que se ofreció atención personalizada a hombres mayores de 55 años y a mujeres mayores de 45 años. El objetivo del servicio era mejorar su empleabilidad y acompañarles en el proceso de búsqueda de trabajo.

B. Combatir el racismo y la xenofobia

- ✓ *Arena II* conformó el Servicio de integración sociolaboral para inmigrantes, compuesto por diez unidades ubicadas en ayuntamientos de los municipios de intervención (salvo una localizada en la sede sindical de CCOO en Huelva). Estaban dotadas de personal técnico especializado en interculturalidad, que ofreció servicios de información y asesoría en la gestión de regularizaciones, autorizaciones de residencia y trabajo para personas inmigrantes y apoyo para acceder al empleo.

C. Creación de empresas

- ✓ *Ímpetus* inauguró cinco Telecentros rurales de asesoramiento. Estos fueron espacios físicos, situados en los ayuntamientos del territorio (provincia de Cádiz), dotados de equipamiento informático (ordenadores, conexión a Internet e impresoras) y gestionados por un técnico especializado. Se pusieron a disposición de las personas beneficiarias con el objetivo de facilitarles asesoramiento y acceso a información y recursos útiles para la puesta en marcha de un negocio por cuenta propia (proveedores, ferias, eventos, etc.).
- ✓ *Equal Triciclo* instituyó el Centro integrado de consolidación empresarial, una estructura situada en el Instituto Municipal de Formación y Empleo del Ayuntamiento de Granada. El Centro funcionó como un vivero de empresas, de manera que sus instalaciones fueron utilizadas por los emprendedores. Además, fue el lugar desde el cual el equipo técnico y administrativo del proyecto desplegó sus actuaciones.
- ✓ *Equal Tandem* puso en marcha tres unidades de orientación en la provincia de Málaga, donde operó el personal técnico especializado, encargado de llevar a cabo itinerarios de inserción dirigidos a personas con trastorno mental grave.

D. Adaptabilidad

- ✓ *Adapti+D* fundó una nueva estructura de apoyo a la adaptabilidad de las empresas y de las personas trabajadoras, el Servicio de adaptabilidad laboral, que contó con cuatro delegaciones ubicadas en municipios de la provincia de Jaén. El personal de este servicio estuvo formado por cuatro personas, licenciadas en económicas, empresariales o derecho y con experiencia en orientación para el empleo y gestión empresarial. Estuvo dirigido, por un lado, a personas trabajadoras que deseaban realizar acciones destinadas a aumentar las probabilidades de promoción profesional y mejora de las condiciones de trabajo. Y, por otro, al empresariado que quería aumentar su competitividad y desarrollo, a través de la adaptación a las nuevas formas de organización del trabajo y a las tecnologías de la información y la comunicación.
- ✓ *Fénix* creó ocho centros con la finalidad de llevar a cabo itinerarios formativos dirigidos a personal de empresas de economía social. Se ubicó un centro en cada provincia, priorizando las zonas rurales. En particular, los centros se localizaron en Zurgena (Almería), El Bosque (Cádiz), Peñarroya (Córdoba), Motril (Granada), Santisteban del Puerto (Jaén), Casabermeja (Málaga), Cortegana (Huelva) y Écija (Sevilla).

E. Conciliar la vida familiar y profesional

- ✓ *Flora* puso en marcha 15 unidades denominadas Oficinas de conciliación y fomento de la igualdad de oportunidades. Estas se situaron en municipios rurales de Cádiz, Córdoba, Granada, Jaén y Sevilla, estuvieron dirigidas por técnicos del proyecto y tuvieron como objetivo promover la inserción laboral de las personas beneficiarias a través de medidas de formación, asesoramiento para la creación de empresas y apoyo a la conciliación de la vida familiar y profesional.
- ✓ *Jaenconcilia* emplazó, en el Instituto Municipal de Empleo y Formación Empresarial del Ayuntamiento de Jaén, el Servicio de reintegración laboral de la mujer. Desde esta estructura se prestaron servicios para fomentar la inserción laboral de mujeres que hubieran tenido que abandonar el mundo laboral o que no se hubieran podido incorporar al mismo. Centró su actuación de forma preferente en las que sufren especial discriminación, como es el caso de las mayores de 45 años, de etnia gitana y con alguna discapacidad.
- ✓ *Promising Practices for Women* puso en marcha el Laboratorio de género, que fue una oficina compuesta por cinco técnicas especialistas en igualdad de oportunidades que ejercieron su labor en cinco municipios de la comarca de Estepa, provincia de Sevilla. El Laboratorio estuvo configurado en departamentos, convenientemente articulados y coordinados para ofrecer servicios personalizados destinados a impulsar el empleo de mujeres (acogida, orientación y formación).

F. Reducir los desequilibrios de género

- ✓ *IGEO* constituyó una estructura denominada Unidades de género y olivar. Se crearon tres centros, en los Ayuntamientos de Beas (Huelva), Arjona y Porcuna (Jaén). Contaban con personal técnico del proyecto, encargado de ofrecer a las personas beneficiarias los servicios de información, orientación, inserción e igualdad de oportunidades, y de colaborar en la coordinación de los recursos.
- ✓ *NÉMESIS* inauguró dos oficinas, llamadas Centros de servicios para la igualdad sostenible. Se ubicaron en cada una de las mancomunidades de actuación (Los Pedroches y Valle del Guadiato, en la provincia de Córdoba) y contaron con un equipo formado por dos personas dedicadas al fomento y apoyo del autoempleo, dos agentes de igualdad y un técnico especializado en las tecnologías de la información y comunicación.
- ✓ *MARE* estableció el Servicio integrado y personalizado de apoyo a la inserción laboral, compuesto por cinco centros ubicados en municipios de la provincia de Sevilla. Desde este servicio se llevó a cabo la selección de personas beneficiarias, el seguimiento de las acciones formativas, el asesoramiento sobre medidas de acompañamiento, la tutorización de las prácticas y el asesoramiento para la creación de empresas.

4.2.2. Formación de personal docente, personal técnico y agentes especializados

Con estas acciones de formación se perseguía, por una parte, mejorar las competencias del personal técnico a fin de que pudieran ofrecer unos servicios adecuados a las personas beneficiarias. Por otra parte, se buscaba elevar la capacitación de personal especializado no vinculado al proyecto, como personal docente y agentes de entidades de empleo ajenas a los proyectos, de manera que éstos pudieran ejercer una acción más eficaz a favor del empleo, la inclusión y la igualdad de oportunidades.

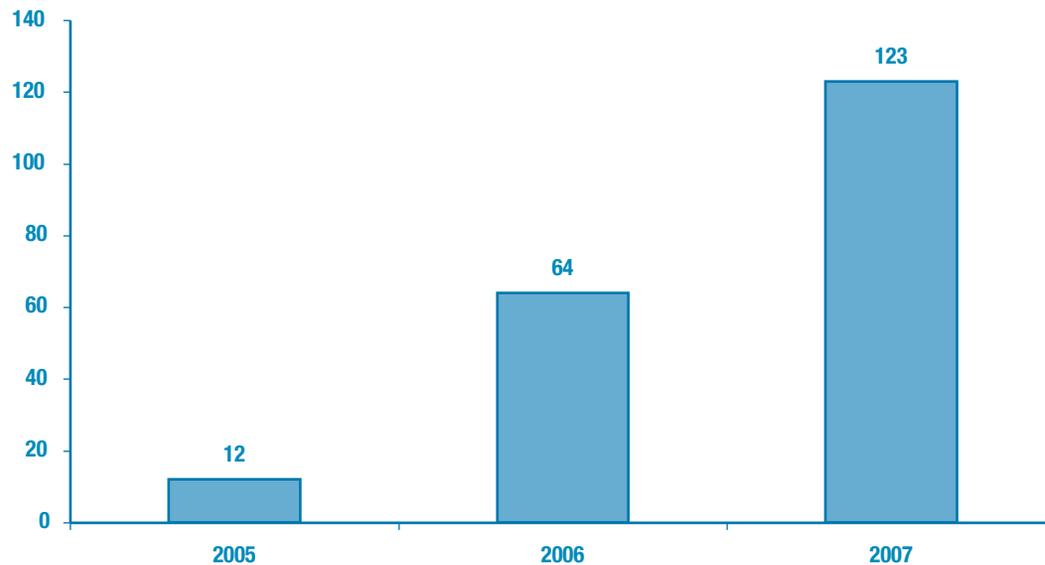
Este tipo de actividades formativas fueron llevadas a cabo por la práctica totalidad de los proyectos andaluces (sólo 3 de los 41 no las desarrollaron). Para ilustrar la diversidad de acciones emprendidas y sus objetivos, conviene detenerse en las actuaciones de los siguientes proyectos:

- ✓ *Arena II* tuvo como colectivo beneficiario a la población inmigrante, especialmente mujeres, por lo que impartió formación en multiculturalidad a los técnicos y al personal especializado. Concretamente, se desarrollaron dos tipos de acciones de formación, una para técnicos de los servicios sociales comunitarios y otra dirigida a personal sindical. La primera constó de seis ediciones del curso "Servicios sociales comunitarios e inmigración: nuevos colectivos y nuevas demandas", mientras que la segunda constó de tres ediciones del curso "Mediación sociolaboral en contextos multiculturales" y tres del curso "Módulos formativos en mediación e interculturalidad a sindicalistas".

- ✓ *SIOCA* centró sus esfuerzos en impulsar la incorporación de las mujeres al sector de la construcción y afines, para lo cual impartió formación específica a técnicos de orientación en esta materia. El curso se denominó “Formación a orientadores/as laborales dirigidos a la incorporación/diversificación profesional de mujeres en el sector de la construcción” y tuvo como objetivo ampliar la visión que tienen los agentes de empleo a la hora de orientar a las mujeres, diversificando sus opciones profesionales hacia sectores masculinizados como la construcción.
- ✓ *e-Andaluzas en la sociedad red* impartió formación destinada a reducir las desigualdades de género en el mercado de trabajo. Una de estas acciones se denominó “e-escuela multiplicando” y estuvo dirigida al personal de las UTEDLT, a directivos y técnicos de organizaciones empresariales y sindicales, así como a personal de colegios profesionales y directivos de empresas relacionados con el área de recursos humanos.
- ✓ *Vía verde para la igualdad* y *NÉMESIS* se caracterizaron por orientar parte de sus esfuerzos a la formación en igualdad de oportunidades en centros educativos (coeducación). Para ello, ambos proyectos impartieron formación al profesorado de colegios e institutos del territorio. *Vía verde para la igualdad* lo hizo a través del curso “Educando en igualdad” y *NÉMESIS* en los “Talleres prácticos para la coeducación”.
- ✓ Finalmente, proyectos como *CERES* y *Adapti+D* desarrollaron acciones formativas a fin de capacitar a técnicos y personal especializado para el manejo de herramientas de gestión diseñadas por los proyectos. *CERES* impartió formación para la utilización del sistema informático GESIT, desarrollado por este proyecto para el seguimiento de los itinerarios de inserción. A su vez, *Adapti+D* llevó a cabo acciones formativas para el uso del software de gestión del Servicio de adaptabilidad laboral, que permitió a los técnicos guiar los itinerarios de adaptabilidad de las empresas y sus trabajadores.

Entre el año 2005 y 2007 se llevo a cabo un total de 199 acciones formativas para el personal técnico y especializado, es decir, una media de ocho acciones por proyecto. El número de acciones formativas se elevó conforme avanzaba la ejecución de los programas de trabajo, pasando de 12 acciones en 2005 a 64 en 2006 y a 123 acciones en el año 2007 (Gráfico 17). De esta manera, sólo en el último año (2007) se realizó el 62% del total de acciones formativas.

Gráfico 17. Número de acciones formativas del personal técnico y especializado



Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

Estas acciones formativas a favor de personal técnico y especializado beneficiaron a un total de 4.453 personas (lo que supone que, de media, participaron 22 personas en cada acción formativa). En conexión con la concentración de acciones en 2007, se registra la mayoría de personas beneficiarias que participaron en este tipo de formación en el mismo año (3.078 personas, el 69% del total). En 2006, el número de personas beneficiarias fue 1.253 (el 28% del total) y en 2005 sólo hubo 122 personas beneficiarias (el 3% del total) -Tabla 38.

Por sexo, 2.835 de las 4.453 personas beneficiarias fueron mujeres, esto es, el 64% del total. Aunque el número de beneficiarios varió significativamente con carácter anual, esta proporción se mantuvo más o menos constante, si bien experimentó un descenso en el porcentaje de mujeres participantes; en 2005 las mujeres fueron el 71% de las personas beneficiarias, en 2006 el 66% y en 2005 el 62%.

Tabla 38. Personas del personal técnico y especializado beneficiarias de las acciones formativas, por sexo y año

Años	Personas beneficiarias		
	Hombres	Mujeres	Total
2005	35	87	122
2006	424	829	1.253
2007	1.159	1.919	3.078
Total	1.618	2.835	4.453

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

En la Tabla 39 se presenta la información sobre acciones formativas, horas de formación y personas beneficiarias, desglosada por proyectos. Se puede ver que de las 199 acciones impartidas entre 2005 y 2007, casi una tercera parte, es decir 61 acciones se llevaron a cabo en el área de inserción y reinserción. Esto se debe a que es precisamente aquí donde se encuentra el mayor número de proyectos (13 de los 41 proyectos). Pese a esta concentración, cuando se realiza el análisis por proyecto se observa que aquél que ejecutó un mayor número de acciones fue *Concilia-Lo* (34 acciones), adscrito al área de conciliar la vida familiar y profesional, seguido de *SIOCA* (21 acciones), del área de reducir los desequilibrios de género.

Con respecto al número de horas de formación, se impartieron en total 6.568 horas entre 2005 y 2007, con una distribución por área temática similar a la registrada en el número de acciones. Los proyectos del área de inserción y reinserción impartieron 2.488 horas, esto es, el 38% del total. No obstante, al igual que en el caso anterior, el proyecto con mayor número de horas impartidas fue *Equal Tándem* con 821 horas, del área de creación de empresas. En promedio, las acciones formativas tuvieron una duración media de 33 horas, pero esta media experimenta fuertes oscilaciones entre proyectos (los valores máximos se alcanzan en *Equal Triciclo* –con 150 horas por acción–, *Equalitas Granada* –101 horas por acción– y *Promising Practices for Women* –90 horas por acción–).

Tabla 39. Total de acciones formativas del personal técnico y especializado, duración y personas beneficiarias por sexo y proyecto

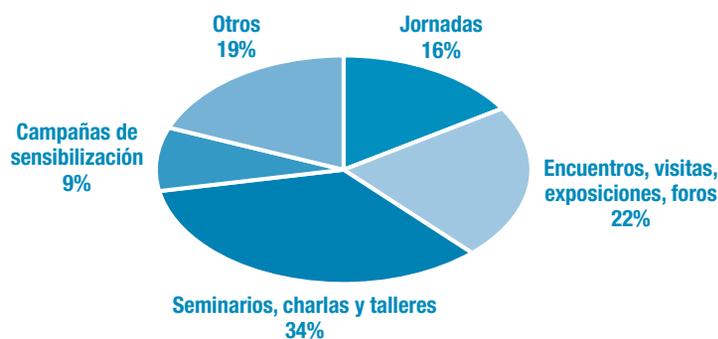
Área temática - Proyectos	Nº acciones formativas	Nº horas totales	Nº de beneficiarios/as		
			Hombres	Mujeres	Total
Inserción y reinserción	61	2.488	901	1.177	2.078
Acción por el empleo y el desarrollo socioeconómico	8	720	20	126	146
Atenea	9	448	46	104	150
CERES	9	88	19	47	66
EQUAL-in-red	8	208	681	550	1.231
Equalitas Granada	7	707	51	129	180
Eres Sevilla	16	294	74	185	259
NEMCO	1	5	0	9	9
Promoción del envejecimiento activo	3	18	10	27	37
Combatir el racismo y la xenofobia	13	194	233	278	511
Arena II	13	194	233	278	511
Creación de empresas	27	1.657	103	244	347
Equal Tándem	17	821	51	120	171
Equal Triciclo	1	150	7	10	17
MEI	9	686	45	114	159
Adaptabilidad	10	380	109	128	237
Adapti+D	2	60	6	10	16
Fénix	8	320	103	118	221
Conciliar la vida familiar y profesional	54	1.079	140	691	831
Comcilia	1	9	7	11	18
Concilia-lo	34	176	61	473	534
Eurorromí	6	69	12	71	83
Flora	5	108	30	55	85
Promising Practices for Women	8	717	30	81	111
Reducir los desequilibrios de género	34	770	132	317	449
IGEO	5	208	8	53	61
MARE	2	16	11	26	37
NÉMESIS	6	198	18	57	75
SIOCA	21	348	95	181	276
Total	199	6.568	1.618	2.835	4.453

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

Por lo que se refiere a las personas beneficiarias de estas acciones formativas, cabe subrayar, en primer lugar, que se agudiza el protagonismo ya constatado de los proyectos del área de inserción y reinserción, que acumulan al 46,6% del total de beneficiarios (2.078 personas). Parte de la explicación se debe a que el proyecto *Equal-in-red* por sí sólo impartió formación a 1.231 personas de personal técnico y especializado, es decir, al 27,6% del total de personas beneficiarias. En segundo lugar, hay ciertos proyectos que destacan por el elevado porcentaje que representan las mujeres en el total de personas beneficiarias, en particular, *Acción por el empleo y desarrollo socioeconómico* (126 de 146 personas) y *Euroromí* (71 de 83 personas). En ambos casos, el 86% de los beneficiarios de la formación fueron mujeres.

En cuanto a los contenidos de las acciones formativas, abarcaron un espectro muy variado de temáticas pero, dentro de esta diversidad, sobresale la formación en igualdad de oportunidades, con un 28% de las acciones formativas (Gráfico 18). Tras esta formación, destaca la relacionada con la asistencia técnica a proyectos empresariales (12% de las acciones formativas), con las metodologías de formación y orientación (10%) y con las tecnologías de la información y comunicación (8%). Asimismo, hay que tener en cuenta que la categoría “otros” supone una parte muy relevante del total de acciones formativas, el 30% del total. En esta categoría se incluyen temáticas muy particulares, como las relacionadas con colectivos inmigrantes, promoción de la innovación y el cambio, responsabilidad social corporativa y medio ambiente, entre otras.

Gráfico 18. Distribución de las acciones formativas del personal técnico y especializado según contenidos



Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

Por lo que concierne a la distribución provincial de las personas beneficiarias de estas acciones formativas, la información recogida en la Tabla 40 ilustra que el mayor número de beneficiarios se concentró en la provincia de Málaga (1.744 personas, el 39,2% del total). Ello se debe, en gran parte, a que allí desarrolló su acción *Equal-in-red*, proyecto que desplegó una amplia acción formativa de personal técnico y especializado. Tras la provincia de Málaga, despuntan, por el número de personas beneficiarias, Sevilla (18% del total) y Granada (11,3%). Las restantes provincias tuvieron una participación en el número total de personas beneficiarias de acciones formativas inferior al 10% del total.

Tabla 40. Distribución provincial del personal técnico y especializado beneficiario de las acciones formativas

Provincias	Número de beneficiarios	Porcentaje respecto del total
Almería	373	8,4%
Cádiz	415	9,3%
Córdoba	370	8,3%
Granada	501	11,3%
Huelva	124	2,8%
Jaén	126	2,8%
Málaga	1744	39,2%
Sevilla	800	18,0%
Total	4453	100%

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

4.2.3. Modernización y mejora de los servicios de empleo

Junto con la creación de nuevas estructuras y la formación del personal técnico, los proyectos Equal andaluces desarrollaron un conjunto de acciones dirigidas a modernizar y mejorar los servicios de empleo existentes. Al finalizar el año 2007, 35 de los 41 proyectos andaluces habían puesto en práctica alguna de estas acciones, esto es, el 65,9% del total.

En la Tabla 41 se muestra la información sobre el número de proyectos que llevaron a cabo acciones de modernización y mejora de los servicios de empleo (según tipo de acción), disponible para los 26 proyectos representados por la Consejería de Empleo. Se aprecia que las acciones más frecuentes fueron las dirigidas a mejorar la coordinación de los servicios y entidades que intervienen en los procesos de inserción laboral (11 proyectos realizaron actividades de esta tipología en 2006 y 2007). Tras éstas, destacaron los estudios e investigaciones para la mejora de los sistemas de intermediación (ocho proyectos en 2007) y para la mejora de los sistemas de acceso (cuatro proyectos en 2006).

Tabla 41. Número de proyectos que llevaron a cabo acciones de modernización y mejora de los servicios de empleo según tipo de acción y año

Actividades dirigidas a la optimización de los servicios de empleo	Nº de proyectos que las desarrolla		
	2005	2006	2007
Coordinación de los servicios y entidades que intervienen en los procesos de inserción en el territorio/sector	8	11	11
Estudios e investigaciones para la mejora de los sistemas de intermediación en el mercado de trabajo	6	7	8
Incorporación de personal especializado en el tratamiento de problemáticas específicas	5	5	7
Actualización y/o especialización de los profesionales de los servicios de empleo	5	7	7
Estudios e investigaciones para la mejora de los sistemas de acceso de las personas trabajadoras a la formación	2	4	2
Otros	4	6	10

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

A continuación, se describen las actuaciones de algunos de los 41 proyectos andaluces que destacan por los esfuerzos realizados para coordinar los servicios de empleo o por los estudios realizados a fin de mejorar los sistemas de intermediación.

A. Coordinación de los servicios y entidades que intervienen en los procesos de inserción

- ✓ *Equal-in-red* organizó las denominadas Redes locales de apoyo a la inclusión. El objetivo de éstas fue activar la participación del conjunto de agentes del territorio con capacidad para promover la inclusión social (entidades públicas, empresariado, asociaciones, ONG, etc.), que se reunieron en encuentros donde debatieron y se coordinaron para la actuación conjunta en favor de la inclusión social.
- ✓ *Equalitas Granada* promovió la coordinación entre entidades que fomentan la inserción sociolaboral a través de la constitución de grupos de trabajo locales (GTL). Se trataba de grupos municipales, formalmente establecidos, en los que participaron representantes de la ciudadanía y entidades (públicas y privadas) promotoras de la inserción laboral en el territorio. Tenían como misión configurar “planes de trabajo locales”, que dieran una respuesta eficaz a los problemas de empleo en la zona. Contaron con una figura clave, el Agente Equalitas, que es la persona que recogió información sobre las necesidades y preferencias de la ciudadanía y las transmitió a los restantes miembros del grupo.

- ✓ *Eres Sevilla* se organizó como un ente coordinador de la red de servicios existentes en la Administración Pública y fuera de ella (Sindicatos, ONG's, etc...). Uno de sus objetivos más importantes fue establecer un sistema de protocolos de derivación con los servicios de empleo y de formación de Sevilla, a través de los cuales se captó a las personas beneficiarias y se implementaron las actividades planificadas.
- ✓ *Huelva-Equal* articuló su intervención sobre la base de la coordinación intermunicipal, para lo cual creó el ya mencionado Sistema integrado de inserción sociolaboral. Se trataba de una estructura de apoyo a la inserción profesional, en la que participaron cinco municipios de la provincia de Huelva, cuya característica fundamental fue la coordinación de los servicios de empleo y asuntos sociales de cada municipio.
- ✓ *Ide@* diseñó un Servicio territorial de atención a emprendedores, con el objetivo de apoyar las iniciativas de negocios de mujeres y jóvenes. Este servicio funcionó de manera que las personas beneficiarias fueron derivadas por otras entidades que actuaban en el territorio (UTEDLT, Escuelas de Empresas, etc.), ya que el proyecto, al igual que Eres Sevilla, no realizó labores de captación directa.
- ✓ *Terión* llevó a cabo una serie de reuniones previas con las UTEDLT, técnicos de los ayuntamientos y agencias de desarrollo de la provincia de Sevilla, formalizando un protocolo de cooperación interadministrativa que permitió la coordinación entre estos servicios y los del proyecto.

B. Estudios e investigaciones

Numerosos proyectos promovieron la modernización y mejora de los servicios para el empleo mediante la realización de estudios e investigaciones. En éstos, se determinó qué tipo de actuación era necesaria para promover la inserción laboral de los colectivos objetivo. Con frecuencia, las investigaciones ayudaron a identificar necesidades formativas y nichos para el empleo (por cuenta propia o ajena) de las personas beneficiarias, sentando las bases para definir el contenido de la formación posterior, ofrecida para promover la inserción laboral. A título de ejemplo, cabe señalar los siguientes proyectos y estudios:

- ✓ *Comcilia*: "Estudio de detección de necesidades formativa en nuevas tecnologías". Tuvo como finalidad diagnosticar las carencias formativas que en el campo de las tecnologías de la información y comunicación presentaban las personas que trabajaban en los mercados de abastos andaluces. Para ello, se realizaron 1.074 encuestas, distribuidas en 52 de estos mercados de las distintas provincias. La explotación de los datos permitió detectar las necesidades formativas y diseñar los cursos impartidos por el proyecto.
- ✓ *Adapti+D*: "Estudio de necesidades formativas en el sector oleícola y en el comercio". El objetivo de esta investigación fue obtener información que permitiera ajustar con precisión la oferta for-

mativa del proyecto. Esta investigación incluía análisis DAFO sectoriales, descripción de competencias en el comercio y el sector oleícola, recopilación de datos de fuentes primarias acerca de la formación profesional de los trabajadores y realización de un análisis de la oferta formativa en la provincia de Jaén.

- ✓ *Tic@!*: “Estudio sobre las habilidades formativas, habilidades sociales y adaptabilidad de las personas trabajadoras”. Fue el resultado de una encuesta efectuada a 200 empresas del Valle del Almanzora (provincia de Almería), cuya explotación permitió definir el perfil de las empresas del territorio, sus características y sus necesidades de formación, así como determinar el grado de implantación de nuevas tecnologías y el conocimiento de herramientas de gestión relacionadas con ellas. Posteriormente, se volvió a encuestar a 150 de estas empresas, a fin de precisar sus necesidades formativas y valorar las posibilidades de implementación de las modalidades de teletrabajo y jobrotation.
- ✓ *Equal-Tándem*: “Estudio sobre nuevos yacimientos de empleo en la Mancomunidad de Municipios de la Costal del Sol Occidental”. Se llevó a cabo con el objeto de determinar la existencia de nichos de empleo potenciales para la inserción de personas con trastorno mental grave, información que fue utilizada en el diseño de los itinerarios de inserción del proyecto.
- ✓ *Equal-in-red*: “Estudio sobre el mercado público de empleo en la provincia de Málaga”. Su finalidad fue analizar las características de la contratación pública efectuada en municipios de la provincia, con miras a detectar sectores y oficios en los cuales era posible promover la incorporación de cláusulas sociales en las licitaciones, facilitando así el desarrollo de empresas de inserción.
- ✓ *IGEO*: “Ocupaciones e itinerarios de formación para la mujer en el sector del olivar”. El objetivo de esta investigación fue recabar información acerca de los oficios tradicionales que desarrollan las mujeres del olivar, para identificar aquellos susceptibles de transformarse en actividades productivas mercantiles (como por ejemplo la elaboración de jabones) y utilizar estos conocimientos para el diseño de los itinerarios de inserción desarrollados por el proyecto. El estudio identificó 20 ocupaciones relacionadas con el olivar y desempeñadas por mujeres, que fueron tenidas en cuenta para determinar el contenido de la formación ofrecida por el proyecto.

4.2.4. Mejora y actualización de los programas y metodologías de formación

El número de proyectos que llevó a cabo estas actuaciones fue menor que en el caso de acciones de mejora de los servicios de empleo, pero en todo caso 16 de los 41 proyectos efectuaron alguna actividad en este sentido.

En la Tabla 42 se presenta la información sobre el número de proyectos que realizaron acciones de mejora y actualización de los programas y metodologías de formación (según tipo de acción), disponible para los 26 proyectos representados por la Consejería de Empleo. Pocos proyectos han desarrollado este tipo de actuaciones, siendo éstas las siguientes: elaboración o adaptación de programas y materiales de formación (hasta tres proyectos en 2007), elaboración o adaptación de metodologías de formación a las personas beneficiarias (dos proyectos cada año) y adecuación a la perspectiva de género de metodologías y materiales (dos proyectos cada año).

Tabla 42. Número de proyectos que han llevado a cabo acciones de modernización y mejora de los servicios de empleo según tipo de acción y año

Actividades desarrolladas	Nº de proyectos que las desarrolla		
	2005	2006	2007
Elaboración y/o adaptación de programas y materiales de formación	1	2	3
Elaboración y/o adaptación de metodologías de formación a las personas beneficiarias	2	2	2
Actualización de programas y materiales a las demandas del mercado de trabajo	2	1	1
Adecuación de metodologías y materiales desde una perspectiva de género	2	2	2
Otras actuaciones	0	2	0

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

El análisis de las actuaciones de esta naturaleza a partir de la información extraída en las entrevistas personales efectuadas a representantes de los 41 proyectos muestra dos rasgos que conviene mencionar. En primer lugar, resultó frecuente que los proyectos desarrollaran e impulsaran metodologías de formación basadas en las nuevas tecnologías. Como ejemplo destacado, cabe citar la “e-escuela” del proyecto *e-Andaluzas en la sociedad red*. Ésta consistió en un conjunto de actividades de formación, que se desarrollaron mediante una plataforma virtual accesible a través de Internet. Se desarrollaron tres “e-escuelas”, una dirigida a jóvenes universitarios y universitarias, otra a mujeres profesionales y otra a personal de los servicios de empleo (ya comentada en el epígrafe anterior). Estas e-escuelas partieron con una sesión presencial en la que se enseñó a las personas participantes cómo utilizar la plataforma electrónica y se les asignó un grupo y un tutor. A continuación, se impartió la formación a través de Internet, que finalizó con el desarrollo de un plan práctico y viable de inserción o mejora de empleo.

Un segundo aspecto a destacar es el desarrollo de alternativas metodológicas para impulsar la formación por cuenta propia. Las principales actuaciones en esta línea fueron las de los proyectos *Ide@* e *Himilce*, que completaron los procesos formativos de emprendedores a través de la metodología conocida como "simulación empresarial". Ésta consiste en recrear el entorno real de una empresa a fin de que el alumnado ocupe los diversos puestos de ésta y adquiera conocimientos necesarios para desempeñar la actividad en cuestión. En el caso de *Ide@*, se construyó un simulador con soporte digital, denominado *Mercalde@*, mediante una plataforma virtual en la que los emprendedores interactuaban entre sí y realizaban operaciones comerciales en las que aprendían a hacer facturas, pedir presupuestos, negociar precios y plazos, etc.

4.2.5. Mejora de los sistemas de anticipación a los cambios y funcionamiento del mercado de trabajo

En total, el 66% de los proyectos andaluces desarrollaron alguna actividad en este sentido entre 2005 y 2007 (27 sobre 41 proyectos). En cuanto al tipo de acción, la información recogida en la Tabla 43, relativa a los 26 proyectos representados por la Consejería de Empleo, muestra que la actividad más recurrente fue la configuración de sistemas de análisis del mercado de trabajo (siete proyectos llevaron a cabo alguna acción en 2005, cifra que se eleva hasta 14 proyectos en 2007), seguida a cierta distancia por las acciones de fomento de cooperación entre empresas (cinco proyectos la desarrollan en 2006 y otros tantos en 2007).

Tabla 43. Número de proyectos que han llevado a cabo acciones de mejora de los sistemas de anticipación a los cambios y funcionamiento del mercado de trabajo, por años

Actividades desarrolladas	Nº de proyectos que las desarrolla		
	2005	2006	2007
Sistemas de análisis del mercado de trabajo y anticipación a los cambios	7	12	14
Fomento de la cooperación entre empresas	1	5	5
Promoción de fórmulas para la implantación de la flexibilidad	1	3	3
Promoción de nuevos perfiles	2	3	2
Otras acciones	2	5	6

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

A continuación, se ofrece información sobre las características de las actuaciones de mejora de los sistemas de anticipación a los cambios y funcionamiento del mercado de trabajo llevadas a cabo por los 41 proyectos andaluces, extraída del análisis de la información recabada mediante entrevistas personales realizadas a representantes de estos proyectos. Se presenta clasificada en función del tipo de actuación desarrollada (sistemas de análisis del mercado de trabajo, fomento de la coo-

peración empresarial, promoción de fórmulas para la flexibilidad del tiempo y lugar de trabajo, y creación de nuevos perfiles profesionales).

A. Sistemas de análisis del mercado de trabajo

En el contexto de los sistemas de análisis del mercado de trabajo, cabe destacar el diseño y puesta en marcha de observatorios, esto es, de centros de investigación y análisis que tuvieron como objetivo principal generar información sobre el mercado de trabajo (situación, cambios recientes, tendencias, posición de los colectivos objetivo, etc.), para servir de apoyo al personal técnico en el diseño y ejecución de las actuaciones. Además, prácticamente en todos los casos, los estudios generados por los observatorios fueron puestos a disposición del público en general, dejando accesibles los informes finales en las páginas web de los proyectos.

Los principales observatorios puestos en marcha por los proyectos Equal andaluces son los siguientes:

- ✓ *SIOCA*: Observatorio SIOCA. Funcionó desde una plataforma virtual y se dedicó a promover la investigación e igualdad de oportunidades en el sector de la construcción y afines. Constó de tres elementos. Primeramente, una sección con información sobre investigaciones y recursos del sector de la construcción (estudios, enlaces de interés, legislación y glosario de términos). En segundo lugar, incluyó un lugar de encuentro, con información sobre eventos relacionados con la construcción, la igualdad de oportunidades y la sostenibilidad, así como sobre empresas del sector demandantes de empleo (denominado “escaparate laboral”). En tercer lugar, desde esta plataforma se accedió a los talleres virtuales, una herramienta de formación desarrollada por el proyecto.
- ✓ *Himilce*: Observatorio permanente sobre iniciativas empresariales y empleabilidad. Consistió en un centro de análisis y divulgación sobre las tendencias de empleo y del mercado de trabajo en la provincia de Jaén. La información que generó fue utilizada para la planificación y desarrollo del resto de actuaciones del proyecto.
- ✓ *Equal-in-red*: Observatorio del empleo y la exclusión social de la provincia de Málaga. Fue un centro de investigación, encargado de realizar dos estudios sobre el mercado laboral: uno sobre las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar en los convenios colectivos suscritos en Andalucía y otro sobre el mercado público de empleo en la provincia de Málaga.
- ✓ *NÉMESIS*: Observatorio de igualdad de oportunidades. Tuvo como objetivo analizar, desde diversas perspectivas, la situación de desigualdad a la que se enfrentan las mujeres, principalmente en la provincia de Córdoba. Trató de visualizar, con el apoyo de datos desagregados por sexo, la posición de las mujeres en relación con la salud, la educación, el empleo, la economía, el ocio o la política.

- ✓ *Equalitas Granada*: Observatorio Equal. Sus principales tareas fueron llevar a cabo dos estudios, uno sobre desigualdad en los territorios de actuación del proyecto y otro sobre la Ley de autonomía personal y las oportunidades de nuevos yacimientos de empleo que se generaron con su aplicación. Además, el observatorio estuvo a cargo de actualizar la base de datos denominada “Biblioteca de inclusión”, con información documental sobre trabajos, investigaciones y recursos en materia de inclusión y exclusión sociolaboral.
- ✓ *Atenea*: Observatorio Atenea. Consistió en un centro de análisis, formado por un equipo de trabajo compuesto principalmente por antropólogos, que realizaron 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 actuaba el proyecto *Atenea*. Su objetivo principal fue analizar el cambio social que se produce en dichas zonas y brindar apoyo técnico para el diseño y la evaluación de las políticas sociales aplicadas en los barrios.

B. Fomento de la cooperación empresarial

En referencia al fomento de la cooperación empresarial, el principal objetivo de estas actuaciones fue poner en contacto al empresariado beneficiario de cada proyecto para crear asociaciones formales o virtuales, que mantuvieran su vigencia tras la finalización del proyecto y constituyeran un mecanismo para reforzar los procesos de inserción laboral (por cuenta propia) y la supervivencia de las empresas. Las experiencias más destacables fueron las siguientes:

- ✓ *MEI*. Puso en marcha el “Club de emprendedoras”, un lugar de encuentro de empresarias y emprendedoras de los sectores de la madera, el mueble y la joyería, creado con el objetivo de potenciar vínculos entre ellas, para impulsar las iniciativas empresariales femeninas en sectores donde el empresariado es mayoritariamente masculino. En torno a este club se organizaron una serie de reuniones entre emprendedoras y empresarias consolidadas, se promovió la participación en actos de interés (ferias, jornadas, etc.) y se diseñó y editó una página web para la difusión de las actuaciones y de los recursos disponibles.
- ✓ *ADAPTATE-C*. Constituyó el “Club empresarial”, formado por un grupo de empresas beneficiarias del Servicio de apoyo integral a las pymes del proyecto, que se coordinaron para recibir asesoramiento y establecer vínculos entre ellas a través de una plataforma virtual. Las empresas asociadas pudieron efectuar consultas y recibir formación y asesoramiento gratuito a través de esta plataforma.
- ✓ *IGEO*. Este proyecto fomentó el asociacionismo entre mujeres empresarias, promoviendo la creación de la “Asociación Verdial”, una organización constituida fundamentalmente por empresarias

ligadas al proyecto y beneficiarias que buscaban iniciar su propio negocio. La Asociación tuvo como finalidad dar información, formación y asesoramiento a mujeres emprendedoras.

- ✓ *Terión*. Puso en marcha el “Club de empresas Terion”, integrado por más de 20 empresas del área metropolitana de Sevilla que deseaban colaborar en la puesta en marcha de iniciativas de inserción laboral. Con este Club, se pretendía sensibilizar al tejido empresarial sobre la importancia de una cultura basada en la responsabilidad social corporativa.
- ✓ *Equal Triciclo*. Una de las líneas de actuación de este proyecto tuvo como objetivo impulsar la participación de las mujeres en las asociaciones empresariales, habitualmente masculinizadas. Para ello, los técnicos del proyecto llevaron a cabo una labor de sensibilización del empresariado sobre la importancia de incrementar la presencia de las mujeres en las asociaciones. Se organizaron dos jornadas que tuvieron como objetivo poner en contacto a empresarias con las organizaciones empresariales existentes. Además, con el fin de promover la cooperación empresarial, se diseñó el llamado “banco de servicios”, alojado en la página web del proyecto, a través del cual las empresas beneficiarias pudieron ofrecer sus servicios a cambio de recibir otros ofertados por el resto de empresas participantes.

C. Promoción de fórmulas para la flexibilidad del tiempo y lugar de trabajo

En cuanto a la promoción de fórmulas para la flexibilidad del tiempo y lugar de trabajo, cabe destacar dos experiencias que buscaron impulsar el teletrabajo:

- ✓ *Tic@l*. En las campañas de sensibilización sobre el uso de las nuevas tecnologías y formas de trabajo, se organizaron charlas y seminarios para el empresariado, a las que se invitó a profesionales afines al mundo del teletrabajo para difundir sus experiencias. También se celebró una sesión informativa denominada “desayuno de trabajo”, a la que acudieron empresarios almerienses. Se les mostró que, con ayuda de las nuevas tecnologías, podían dirigir sus empresas sin estar presencialmente en ellas. Además de informar, el proyecto asesoró a empresas a través del “Servicio de apoyo al teletrabajo”. La asistencia prestada, de carácter gratuito, comprendió el análisis de los procesos internos de las empresas, el desarrollo de un itinerario personalizado sobre nuevas tecnologías y teletrabajo y el seguimiento y tutorización periódica de la experiencia. Finalmente, se elaboró una “Guía de teletrabajo”, en la que se dio respuesta a las dudas más frecuentes de las empresas respecto a la implantación y utilización de esta modalidad laboral.
- ✓ *NÉMESIS* llevó a cabo el “Plan experimental e-Work”, que consistió en un curso sobre teletrabajo, de 300 horas de duración (de las cuales 125 horas fueron on-line) dirigido a mujeres desempleadas. Entre otros, los contenidos versaron sobre las características del teletrabajo, sus ventajas e inconvenientes, los tipos de servicios más frecuentemente ofrecidos con esta metodología.

gía (telemarketing, secretaria virtual, gestión, mantenimiento de bases de datos, etc.), la búsqueda de empleo y el autoempleo.

D. Creación de nuevos perfiles profesionales

Respecto a los perfiles profesionales creados con el objetivo de mejorar los sistemas de anticipación a los cambios y el funcionamiento del mercado de trabajo, hay que destacar dos tipos: los perfiles orientados a mejorar los procesos de inserción y promover la intermediación laboral y los dirigidos a fomentar la adaptabilidad de las empresas y trabajadores.

En la primera línea se encuentran los perfiles técnicos establecidos por los proyectos *Equal Tándem*, *Enlaces* y *Equalitas Granada*, cuyas características se presentan a continuación.

- ✓ *Equal Tándem* creó el perfil de Tutoras de seguimiento psicosocial y familiar y el de Agentes de desarrollo. Las Tutoras se responsabilizaron de realizar las entrevistas de ajuste emocional de las personas beneficiarias (con trastorno mental grave). Esta entrevista se desarrolló en la primera toma de contacto y consistió en una preparación de las personas beneficiarias y de sus familias para adoptar una actitud favorable al desarrollo de las actividades. Por otra parte, las agentes eran licenciadas en Psicología que se encargaron de efectuar la acogida de las personas beneficiarias y sus familiares y de llevar a cabo el proceso de acompañamiento en los itinerarios de inserción.
- ✓ *Enlaces* introdujo la figura del Agente de enlace laboral, cuyo principal objetivo fue servir de nexo entre los diferentes agentes que intervienen en el mercado de trabajo, incidiendo en el ámbito laboral, empresarial, educativo y social. El agente potenció la intervención en red, que implicó a todos los sectores involucrados en los procesos de inserción laboral (personas desempleadas, empresariado, centros educativos y administraciones públicas).
- ✓ *Equalitas Granada* incorporó en su equipo a cuatro técnicos denominados Agentes Equalitas, que fueron personas con experiencia previa en programas de formación y empleo y con habilidades para promover procesos de participación ciudadana. Entre sus competencias estuvo la coordinación de entidades territoriales, la captación de personas beneficiarias, la prestación de servicios de apoyo a las personas desempleadas y la recogida de información sobre las necesidades y preferencias de la ciudadanía (en materia sociolaboral).

En la segunda línea de perfiles creados para promover la adaptabilidad de las empresas y trabajadores, cabe destacar la actuación de los siguientes proyectos:

- ✓ *Innov@rural* desarrolló la figura del Agente de dinamización tecnológica, que tuvo como función detectar las necesidades de microempresas en términos de innovación y tecnología y realizar las recomendaciones pertinentes con el objetivo de reforzar la posición estratégica de las empresas.

Durante las asesorías se elaboraron los informes que ponían de manifiesto las carencias tecnológicas a las que se enfrentaba una determinada empresa, así como las posibles soluciones (plan de mejoras). Los asuntos relativos a las cuestiones tecnológicas fueron resueltos por un consultor externo, mientras que el Agente de dinamización tecnológica fue quien proporcionó 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 explicaba al empresario el contenido del mismo: las deficiencias detectadas y las vías para suplir esas carencias. Posteriormente, llevaba a cabo una labor de seguimiento de la implementación del plan de mejoras.

- ✓ *Espiral*, por su parte, conformó el perfil de los Agentes de excelencia empresarial, que fueron técnicos dedicados a apoyar y ofrecer asesoramiento personalizado y presencial (*in situ*) a pymes y microempresas sobre ámbitos clave en la modernización empresarial. Funcionaron en equipos formados por tres técnicos, cada uno especialista en un ámbito particular: nuevas tecnologías, prevención de riesgos laborales y gestión empresarial. La acción conjunta de los técnicos brindó a las empresas beneficiarias un diagnóstico completo de su situación y un plan de mejoras de su posición competitiva.

4.3. Medidas de acompañamiento

En los apartados anteriores se han descrito las estructuras y servicios que apoyaron el desarrollo de los programas de trabajo de los proyectos Equal andaluces, así como las acciones a favor de las personas en los que éstos se materializaron. De forma complementaria a las acciones previamente analizadas, los proyectos llevaron a cabo una serie de medidas de acompañamiento. Estas son acciones de apoyo o complementarias a las intervenciones principales de los proyectos y su objetivo es posibilitar la ejecución de los planes de trabajo. Concretamente, se desarrollaron tres tipos de medidas: de acompañamiento a la inserción, sensibilización y difusión de las actuaciones, y servicios de apoyo.

4.3.1. Acciones de acompañamiento a la inserción

El acompañamiento a la inserción comprende un conjunto de medidas que potencian la eficacia de las actuaciones dirigidas a lograr la inserción laboral de las personas beneficiarias, como pueden ser las medidas de fomento de interculturalidad o la mediación en conflictos. Tales actuaciones estuvieron presentes con regularidad en los programas de trabajo de los proyectos Equal andaluces, habiéndolas llevado a cabo, entre 2005 y 2007, un total de 25 proyectos (es decir, el 61% de los 41 proyectos andaluces).

Tabla 44. Distribución de las acciones de acompañamiento a la inserción según tipo de acción

Tipo de acción	2005	2006	2007
Acompañamiento individual	5	9	30
Actividades de convivencia y mediación en conflictos	0	14	23
Información de mejora de condiciones de salud	1	6	2
Fomento de la interculturalidad	0	7	2
Otros	2	15	17
Total	8	51	74

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

A fin de profundizar en las características de estas acciones, se presentan consecutivamente los datos sobre número de acciones de acompañamiento y personas beneficiarias de las mismas, disponibles para los 26 proyectos representados por la Consejería de Empleo. Respecto al número de acciones, se elevó de 8 en 2005 a 51 en 2006, llegando a 74 acciones en el año 2008 (Tabla 44). Esto es, como cabía esperar, las acciones de acompañamiento a la inserción fueron adquiriendo relevancia de forma paralela al desarrollo de las restantes acciones a favor de las personas que, como se ha visto anteriormente, se llevaron a cabo de forma más acusada en 2006 y, sobre todo, en 2007 (a título de ejemplo, el 66,2% del total que personas que acabó un itinerario de inserción lo hicieron en el año 2007).

En cuanto al tipo de acción de acompañamiento, sobresalen las actividades de convivencia y mediación de conflictos, con 14 acciones registradas en 2006 y 23 en 2007. También se distinguen las acciones de acompañamiento individual, que alcanzan un número de 9 acciones en 2006 y de 30 en 2007.

El número total de personas beneficiarias de las acciones de acompañamiento a la inserción fue 9.418 (Tabla 45). La mayor parte de estas personas recibieron los servicios asociados a las acciones de acompañamiento en el año 2006 (30,6% del total de personas beneficiarias) y, especialmente, en el año 2007 (el 67,8%), años en los que se registraron el grueso de las acciones de acompañamiento a la inserción y, en general, de las acciones a favor de las personas. Por sexo, se aprecia que las mujeres son protagonistas indiscutibles de las acciones de inserción, representando un 75% del total de personas beneficiarias de éstas.

Tabla 45. Número de personas beneficiarias de acciones de acompañamiento, por sexo y año

Año	Hombres		Mujeres		Total	Porcentaje por año
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje		
2005	53	36%	95	64%	148	1,6%
2006	649	22%	2.237	78%	2.886	30,6%
2007	1.666	26%	4.718	74%	6.384	67,8%
Total	2.368	25%	7.050	75%	9.418	100%

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

Tabla 46. Personas beneficiarias de acciones de acompañamiento por sexo y proyecto

Área temática y proyecto	Asesoramiento empresarial		
	Hombres	Mujeres	Total
Inserción y Reinserción	1.013	4.105	5.118
Acción por el empleo y el desarrollo socioeconómico	39	40	79
Atenea	130	697	827
CERES	783	1.673	2.456
Eres Sevilla	61	101	162
NEMCO	–	1.594	1.594
Creación de empresas	935	841	1.776
Equal Tándem	410	294	704
Equal Triciclo	525	547	1.072
Conciliar la vida familiar y profesional	390	1.691	2.081
Comcilia	285	766	1.051
Eurorromí	30	837	867
Flora	75	88	163
Reducir los desequilibrios de género	30	413	443
IGEO	15	103	118
NÉMESIS	15	280	295
SIOCA	–	30	30
Total	2.368	7.050	9.418

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

Para concluir, se presentan los datos sobre el número total de personas beneficiarias de las acciones de acompañamiento a la inserción, desagregados por sexo, a nivel de proyecto (Tabla 46). Hay cuatro proyectos que sobresalen por el alto número de personas beneficiarias de estas actuaciones, lo que sugiere que han prestado particular atención a las acciones de acompañamiento a la

inserción. En primer lugar, *CERES*, que tiene el mayor número de personas beneficiarias de acciones de acompañamiento a la inserción (2.456 entre 2005 y 2007, el 26% del total de personas beneficiarias). En segundo lugar, el proyecto *NEMCO*, con 1.594 beneficiarias (sólo mujeres) de este tipo de actuación (el 22% del total de mujeres beneficiarias). Y, por último, los proyectos *Equal Triciclo* y *Comcilia*, cada uno con algo más de un millar de personas beneficiarias.

4.3.2. Sensibilización y difusión de actuaciones

En este epígrafe se consideran las actividades de difusión y sensibilización llevadas a cabo por los proyectos Equal andaluces entre 2005 y 2007. Las primeras tenían como objetivo dar a conocer los programas de trabajo y actuaciones de los proyectos. Han tenido una importancia notable en 2005 y 2006 pues, por su naturaleza, debían desarrollarse con especial intensidad en el momento de arranque de los proyectos. De hecho, todos los proyectos emprendieron acciones de difusión, empleándose para ello distintos canales de comunicación, como presentaciones públicas, notas de prensa, edición de folletos informativos, participación en programas de radio y televisión local, etc. Además, sobresale la difusión realizada con el apoyo de las TIC, especialmente a través de las páginas web de los proyectos.

Por su parte, las acciones de sensibilización se orientaron, entre otros fines, a concienciar sobre las diversas situaciones de discriminación que se producen en el mercado de trabajo, promover la cultura emprendedora o fomentar el desarrollo sostenible, tanto en su vertiente ambiental como social. Al igual que las acciones de difusión, la práctica totalidad de los proyectos ha llevado a cabo alguna acción de sensibilización entre 2005 y 2007.

En el conjunto del período analizado, los proyectos para los que se dispone de información cuantitativa (los 26 representados por la Consejería de Empleo), efectuaron un total de 876 acciones de difusión y sensibilización, de las cuales el 47,7% se desarrollaron en 2006 y el 36,3% en 2007. El número de personas beneficiarias de estas acciones es igual a 1.408.261, concentrándose sobre todo en el año 2007 (el 63,9% de las personas beneficiarias de acciones de difusión y sensibilización).

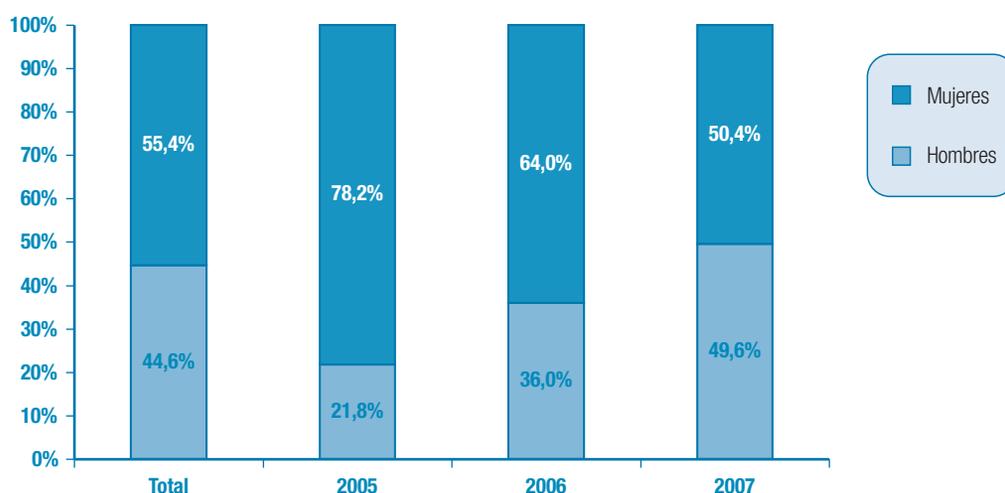
Tabla 47. Acciones de difusión y sensibilización: acciones y personas beneficiarias

Año	Acciones		Personas beneficiarias	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
2005	140	16,0%	7.598	0,5%
2006	418	47,7%	500.805	35,6%
2007	318	36,3%	899.858	63,9%
Total	876	100%	1.408.261	100%

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

Otro aspecto que se desprende es que, a diferencia de lo que sucede con las acciones a favor de las personas, las mujeres no son protagonistas indiscutibles de la difusión y sensibilización (Gráfico 19). En efecto, con los datos disponibles se concluye que las mujeres representan el 55,4% de las personas beneficiarias de las acciones de difusión y sensibilización realizadas. Ello no resulta discordante porque, especialmente en la faceta de sensibilización, resulta vital llegar a toda la población, y no sólo a las mujeres, a fin de combatir estereotipos y generar una cultura igualitaria y no discriminatoria.

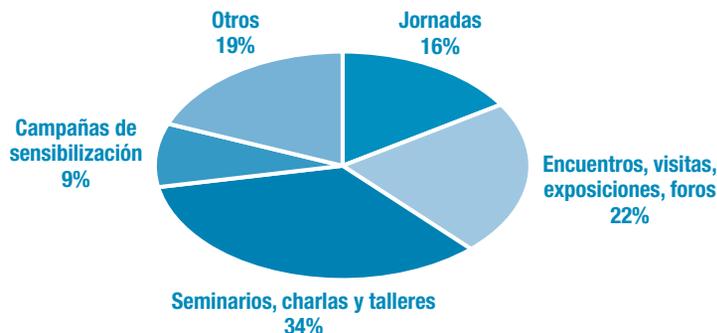
Gráfico 19. Distribución por sexo de las personas beneficiarias de las acciones de difusión y sensibilización



Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

Por otra parte, resulta llamativo el hecho de que el porcentaje que representan las mujeres en el total de personas beneficiarias de las acciones de difusión y sensibilización vaya descendiendo año a año. Pasan de suponer el 78% de las personas beneficiarias de estas acciones en 2005 a representar el 64% en 2006, hasta llegar al 50% en 2007. Posiblemente, ello se deba al enfoque de las medidas de difusión y sensibilización, que en los primeros tiempos de los proyectos se centraron especialmente en cuestiones de difusión de los programas de trabajo (dirigidos principalmente a mujeres) y, en etapas más avanzadas, tendieron a centrarse en otras materias (como la coeducación, la corresponsabilidad en las tareas del hogar o los valores de integración multicultural) que, por su naturaleza, requerían una intervención dirigida, si no de forma prioritaria sobre los hombres, si de forma paritaria entre mujeres y varones.

Gráfico 20. Distribución de las acciones de sensibilización y difusión realizadas según metodología empleada



Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

Vistas las cifras sobre acciones y personas beneficiarias, hay que determinar cómo se llevó a cabo este tipo de actuación, esto es, con qué metodología. La información disponible indica que la herramienta de difusión y sensibilización más empleada han sido los seminarios, charlas y talleres, que suponen el 34% del total de acciones efectuadas (Gráfico 20). Tras éstos, despuntan los encuentros, visitas, exposiciones y foros (22% del total de acciones realizadas). Las jornadas también tienen un peso considerable, suponen el 16% de las acciones desarrolladas, mientras que las campañas de sensibilización representan el 9%.

La visión global de la actividad de sensibilización llevada a cabo pone de manifiesto que incide, principalmente, en tres ámbitos: la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida familiar y profesional, la responsabilidad social corporativa, y el espíritu empresarial.

En cuanto a la sensibilización en igualdad de oportunidades y conciliación de la vida familiar y profesional de hombres y mujeres, los destinatarios de estas acciones fueron la población en general y determinados grupos específicos de la población. Respecto a estos últimos, se aprecia una cierta concentración de medidas de sensibilización dirigidas a varones (a fin de impulsar la corresponsabilidad en las tareas familiares), al empresariado, a personal de sindicatos y de las administraciones públicas.

Los proyectos adscritos a las áreas temáticas de conciliación de la vida familiar y profesional y de reducir los desequilibrios de género desplegaron, en términos generales, una amplia actuación de sensibilización en materia de igualdad y conciliación. Pero, además, hubo proyectos ligados a

otras áreas que desarrollaron igualmente una intensa labor de sensibilización, como es el caso de *Ímpetus* (área de creación de empresas), *CERES*, *NEMCO* y *ZIDAC* (los tres pertenecientes al área de inserción y reinserción).

Entre las actuaciones que se ejecutaron para sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades y conciliación de vida familiar y profesional, cabe mencionar la “Jornada Tecnología y Conciliación” del proyecto *Jaenconcilia*. Fue un evento dirigido a microempresarios de la ciudad de Jaén en el que se trataron temas como la relevancia 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 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 generalidad del empresariado participante se conectó vía Internet desde sus lugares de trabajo.

Por lo que se refiere a la sensibilización sobre responsabilidad social corporativa (RSC), destacan las acciones de sensibilización sobre responsabilidad social corporativa, muy presentes en los programas de trabajo de los proyectos Equal andaluces. Esta sensibilización, dirigida al empresariado y a personal de las administraciones públicas, fue liderada por proyectos adscritos al área temática de inserción y reinserción (como *Equal-in-red*, *Eres Sevilla*, *Terión*, *Equalitas Granada*, *Enlaces y Atenea*), lo cual es indicativo de que la RSC ha sido empleada por los proyectos con la finalidad de promover la inclusión laboral de personas desfavorecidas. También hay proyectos de otras áreas temáticas que han realizado una labor de sensibilización en RSC significativa, tal es el caso de *Equal Triciclo*, *ADAPTATE-C* e *Ímpetus*.

Entre los mecanismos utilizados para sensibilizar sobre RSC y, en paralelo, impulsar la inserción laboral de personas desfavorecidas, hay que destacar los siguientes:

- ✓ Oficina provincial de apoyo a la RSC. *Equal-in-red* puso en marcha esta oficina con el objetivo de sensibilizar y difundir el concepto y la práctica de la RSC en las empresas y entidades privadas y públicas de la provincia de Málaga. Entre otras actuaciones, la oficina participó en diversos actos públicos (entre los que hay que señalar la presencia en la Feria de Muestras de Empresarias y Emprendedoras Malagueñas de 2006 y 2007), creó el “Premio de empresa malagueña socialmente responsable” (con el que se pretendía destacar la labor de las empresas a favor de la integración laboral y social de personas pertenecientes a colectivos desfavorecidos) e impulsó la introducción de cláusulas sociales en los procedimientos de adjudicación de contratos públicos. En esta línea, se celebraron varias reuniones con personal técnico y político de la Diputación de Málaga y de diversos ayuntamientos de la provincia, en las que se informó sobre las cláusulas sociales y sobre los procedimientos que pueden emplearse para incorporarlas.
- ✓ Red interempresarial por la responsabilidad social corporativa. *Eres Sevilla* puso en marcha esta red con el fin de aprovechar el potencial que tiene la RSC para impulsar la inserción sociolabo-

ral de personas excluidas. En la red participaron empresarios y empresarias de la provincia de Sevilla, así como representantes de las administraciones públicas locales, que se reunieron en encuentros para debatir sobre esta temática (particularmente sobre inserción de grupos en riesgo de exclusión) y donde se comprometieron a impulsar acciones en cada una de sus organizaciones. Las empresas participantes en la red se beneficiaron de forma preferente de una serie de servicios, por ejemplo, formación en RSC o asesoramiento especializado para integrar en la empresa a personas en riesgo de exclusión sociolaboral.

- ✓ Club de empresas Teri3n. El proyecto *Teri3n* cre3 el club, formado por empresas del 3rea metropolitana de Sevilla, con el que se pretendi3a sensibilizar al tejido empresarial sobre la importancia de una cultura basada en la RSC. Las acciones que se llevaron a cabo en el club de empresas comprenden la celebraci3n de encuentros de sensibilizaci3n de empresarios y empresarias, la difusi3n de pr3cticas de RSC (mediante la creaci3n en la p3gina web del proyecto de una secci3n de contenidos sobre RSC y un foro RSC) o la evaluaci3n de acciones de RSC mediante el dise1o de indicadores (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.

En relaci3n con la sensibilizaci3n dirigida a favorecer la creaci3n de empresas, las actuaciones ejercidas tuvieron como destinatarios, sobre todo, a mujeres, j3venes y ni1os. Las principales acciones fueron las implementadas por los siguientes proyectos:

- ✓ *N3MESIS*. Organiz3 el concurso “ser3 empresaria-ser3 empresario”, dirigido al alumnado de los institutos de educaci3n secundaria de su territorio de intervenci3n (municipios de la provincia de C3rdoba) que cursaban ciclos formativos relacionados con la gesti3n y creaci3n empresarial. Con este concurso se pretendi3a fomentar la cultura emprendedora y presentar el autoempleo como una alternativa v3lida en la zona.
- ✓ *ZIDAC*. Desarroll3 el programa de la creaci3n de empresas en C3diz, que constaba de itinerarios de formaci3n, impartidos en horario escolar, que teni3an como objetivo fomentar el esp3ritu emprendedor en la poblaci3n joven. Se dirigieron a alumnos y alumnas de sexto curso de educaci3n primaria (programa “C3diz joven emprende”), de primer curso de ESO (“Empecemos a emprender” y de bachillerato y ciclos formativos (“Jornadas de emprendizaje”). Tambi3n se celebraron charlas de orientaci3n sobre autoempleo que fueron ofrecidas a las asociaciones de madres y padres de los centros educativos con el objetivo de que 3stos se implicaran en la orientaci3n laboral de sus hijos.
- ✓ *Himilce*. Una l3nea de acci3n del proyecto fue la motivaci3n hacia el aprendizaje, para lo cual se desarrollaron diversas actividades. Entre 3stas, cabe aludir la celebraci3n de jornadas de difusi3n (dirigidas a personas emprendedoras, entidades de los servicios de empleo y agentes sociales) y la realizaci3n de campa1as de sensibilizaci3n (para alentar a las personas beneficiarias potenciales a emprender). Adem3s, la p3gina web del proyecto fue utilizada para apoyar la sensibiliza-

ción. Por ejemplo, se incluyó un apartado de publicaciones, donde se ofreció abundante información sobre la creación de empresas y convocatorias de ayudas, y un catálogo con el lema “tú también puedes conseguirlo”, en el que se presentaron empresas innovadoras lideradas por personas que partían de situaciones de riesgo de exclusión sociolaboral.

- ✓ *Ímpetus*. Este proyecto llevó a cabo numerosas acciones de fomento de creación de empresas, entre las que se puede nombrar la celebración de jornadas de sensibilización y fomento del autoempleo, como los “Talleres de generación de ideas empresariales” dirigidos a mujeres, en los que se exponían experiencias de éxito de empresarias de la zona. También, se construyó una base de datos de ideas empresariales, en la que las personas beneficiarias del proyecto podían introducir ideas de negocio, abriendo la posibilidad de que con el tiempo se materializasen en nuevas empresas.
- ✓ *Ide@*. Para favorecer el desarrollo del espíritu emprendedor, se proporcionó formación empresarial al alumnado y profesorado de centros de educación reglada y de programas de empleo. Para impartir esta formación, se crearon dos instrumentos (con soporte en una plataforma virtual) antes comentados, a saber, el “aula virtual” y el “simulador empresarial”, a través de los cuales se ofreció formación y actividades para la elaboración de un plan de empresa, se simulaba la gestión de un negocio ficticio y se podía participar junto a otros compañeros en un mercado virtual.

Para concluir, habría que añadir que se acometieron acciones de sensibilización centradas en otras temáticas diferentes a las ya mencionadas, entre las que cabe mencionar las siguientes:

- ✓ *Promoción del envejecimiento activo* llevó a cabo medidas de sensibilización dirigidas a empresarios y personas mayores de 45 años. El objetivo fue impulsar la permanencia o reincorporación de los trabajadores de más edad en el mercado de trabajo.
- ✓ *Equal Tándem* centró su labor de sensibilización sobre el empresariado y familiares de personas con trastorno mental grave, a fin de informar sobre la capacidad de este colectivo para desempeñar una vida laboral activa.
- ✓ *Tic@I* implementó medidas de sensibilización con el objetivo de promover la concienciación del empresariado sobre la importancia de introducir las TIC en las empresas.
- ✓ *MARE* puso en práctica acciones de sensibilización en materia medioambiental, dirigidas a la población en general.

4.3.3. Servicios de apoyo a las personas beneficiarias para la participación en las actuaciones del proyecto

Se trata de ayudas para superar los obstáculos que impiden la participación de los beneficiarios en las actuaciones. Algunas de estas barreras están relacionadas con el acceso a las actividades necesarias para la inserción, como la orientación o la formación, debido a la lejanía del lugar donde éstas se desarrollan o la falta de medios económicos para dedicarse en exclusiva a estas actividades. También surgen obstáculos, especialmente en el caso de las mujeres, cuando las personas beneficiarias tienen personas dependientes a su cargo y no disponen de medios para atenderlas, lo que dificulta o impide la participación en actividades para la inserción laboral.

En respuesta a esta realidad, los proyectos Equal andaluces contemplaron una serie de servicios de apoyo para permitir la participación de las personas beneficiarias en las actuaciones de los proyectos. En particular, de los 39 proyectos con información disponible, 28 introdujeron alguna medida de esta naturaleza.

Con respecto al número de ayudas (dato que coincide con el número de personas beneficiarias de las mismas), los datos disponibles para los 26 proyectos representados por la Consejería de Empleo muestran que, en conjunto, se concedieron 4.434 ayudas entre 2005 y 2007 (Tabla 48). La mayor parte de éstas (3.310, el 74%) se otorgaron en el año 2007, cuando fue especialmente intensa la ejecución de acciones a favor de personas. Por sexo, las mujeres son protagonistas indiscutibles de las ayudas otorgadas: de las 4.434 personas beneficiarias de éstas, el 90% fueron mujeres.

Tabla 48. Servicios de apoyo: número de ayudas concedidas

Tipo de servicio	2005	2006	2007	2005-2007
Ayudas económicas	-	945	3.056	4.001
Cheque servicio	-	14	28	42
Servicios de proximidad	72	5	152	229
Otros	11	77	74	162
Total	83	1.041	3.310	4.434

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

Los servicios de apoyo comprendieron varios tipos de ayudas. Las más importantes, por el número de ayudas concedidas, son las económicas, contabilizándose 4.001 ayudas otorgadas (el 90% del total). Éstas tuvieron como finalidad, principalmente, cubrir gastos de desplazamiento, sufragar parte del coste del cuidado de personas dependientes, y apoyar económicamente a personas inmersas en proceso formativos (a través de becas salario). Los servicios de proximidad (básicamente para la atención de niños, personas mayores dependientes o personas con discapacidad)

se otorgaron en 229 ocasiones. Además, en el segundo semestre de 2006 y en 2007 se concedieron cheques servicios (42 en total), con los que se permitía a las personas beneficiarias adquirir un servicio para el cuidado de familiares que dependían de ellas.

Por último, los datos a nivel de proyecto (Tabla 49) sugieren una alta concentración de las ayudas en los proyectos adscritos al área temática de inserción y reinserción, donde se computan 2.954 ayudas concedidas entre 2005 y 2007, esto es, el 66% del total. En gran medida, ello se debe al importante número de ayudas otorgadas por el proyecto *NEMCO*: 1.185, el 26% del total de ayudas (en su totalidad a favor de mujeres). Otros proyectos que han adjudicado un alto número de ayudas, en todo caso muy inferior al del proyecto *NEMCO*, son *Eres Sevilla* (755, de las que 488 a mujeres), *CERES* (664, de las cuales 15 a mujeres) y *Flora* (428, de las que 416 destinadas a mujeres).

Tabla 49. Servicios de apoyo: ayudas por proyecto

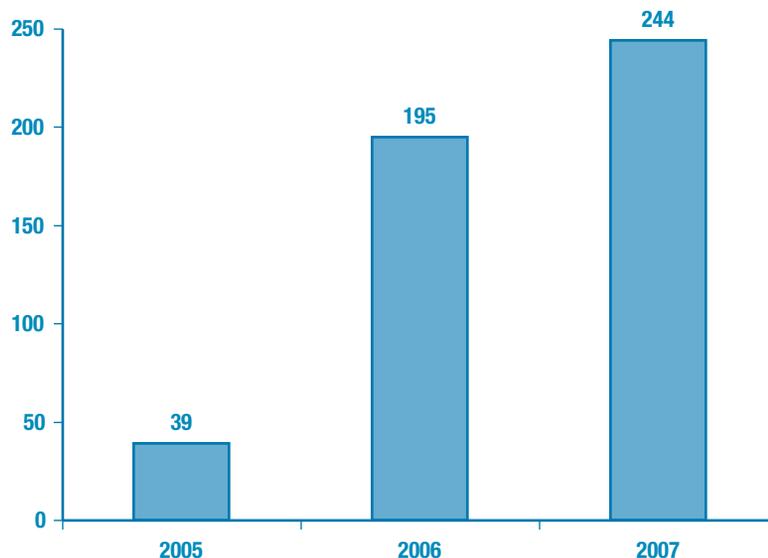
Área temática - Proyectos	Nº de receptores		
	Hombres	Mujeres	Total
Inserción y reinserción	351	2.603	2.954
Acción por el empleo y el desarrollo socioeconómico	50	79	129
CERES	15	664	679
EQUAL-in-red	8	52	60
Equalitas Granada	11	135	146
Eres Sevilla	267	488	755
NEMCO	–	1.185	1.185
Combatir el racismo y la xenofobia	5	98	103
Arena II	5	98	103
Creación de empresas	43	166	209
Equal Tándem	10	3	13
Ide@	–	21	21
Ímpetus	33	122	155
MEI	–	20	20
Conciliar la vida familiar y profesional	23	797	820
Concilia-lo	7	117	124
Eurorromí	–	9	9
Flora	12	416	428
Promising Practices for Women	4	255	259
Reducir los desequilibrios de género	8	340	348
IGEO	–	122	122
MARE	4	74	78
NÉMESIS	4	142	146
SIOCA	–	2	2
Total	430	4.004	4.434

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

4.4. Productos y materiales

Tal como se contempló en los programas de trabajo, todos los proyectos Equal andaluces desarrollaron una serie de materiales (carteles, folletos, etc.) y productos (guías, bases de datos, estudios, etc) destinados a apoyar las actividades y difundir información y resultados de las mismas. La información disponible (para los 26 proyectos representados por la Consejería de Empleo) indica que se desarrollaron un total de 478 productos. Como se recoge en el Gráfico 21, en el año 2005 ya hubo 39 productos y materiales disponibles (el 8,2% del total), incrementándose esta cifra notablemente en el año 2006 (se alcanzan 195 nuevos materiales y productos, equivalentes al 41,4% del total) y en 2007 (244 materiales y productos, el 51% del total).

Gráfico 21. Número de materiales y productos elaborados



Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

El énfasis que otorgaron los proyectos al fomento de la inserción laboral de las mujeres, evidenciado por un porcentaje muy superior al 50% de mujeres participantes respecto al total de personas beneficiarias de las acciones, condujo a que se desarrollara un elevado número de materiales y productos que, de forma específica, abordasen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En efecto, de los 478 materiales generados por los 26 proyectos de los que se dispone de

información, 120 son específicos de igualdad de oportunidades. Hay algunos proyectos que prevalecen porque, además de elaborar un alto número de productos (superior a la media de 18), éstos se centran en la igualdad de oportunidades. Tal es el caso de los proyectos NÉMESIS (21 productos, todos sobre igualdad de oportunidades) e IGEO (34 productos, el 68% de ellos sobre igualdad de oportunidades).

Los materiales más desarrollados fueron los de difusión (177 productos, el 36% del total). Esto resulta comprensible porque prácticamente todos los proyectos los elaboraron para dar a conocer sus programas, captar posibles beneficiarios, difundir la realización de actividades y apoyar materialmente otras actividades como jornadas o encuentros. En cierta medida relacionados con los materiales de difusión se encuentran los de sensibilización (46 productos, el 9,6% del total), ya que muchos de los materiales de difusión también sirvieron para efectuar labores de sensibilización. Ahora bien, el objetivo principal de los materiales de difusión fue difundir las acciones planificadas (lugar, fecha y contenidos; a través de carteles y trípticos, boletines informativos, avisos en periódicos, etc.), mientras que los materiales de sensibilización se elaboraron con el objetivo de concienciar sobre temáticas particulares (mediante carteles con mensajes temáticos, spot publicitarios, stand publicitarios, publireportajes de sensibilización, etc.)

Tabla 50. Materiales y productos según tipología

Materiales y productos por tipo	Número	Porcentaje
Estudios e investigaciones	65	13,6%
Bases de datos	13	2,7%
Materiales de difusión	172	36,0%
Instrumentos de sensibilización	46	9,6%
Guías y protocolos	40	8,4%
Instrumentos de mediación	5	1,0%
Herramientas metodológicas	26	5,4%
Manuales de formación	55	11,5%
Recopilaciones de BP	21	4,4%
Otros	35	7,3%
Total	478	100%
Específicos de I.O.	120	–

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

También sobresalieron los estudios e investigaciones, habiéndose elaborado un total de 65 productos de esta naturaleza (el 13,6% del total). Éstos contuvieron principalmente diagnósticos de las realidades territoriales o temáticas de cada proyecto y sirvieron para planificar así los contenidos y la

orientación de las acciones. En relación con los estudios diagnósticos cabe anotar, entre otros, el que elaboró el proyecto *Atenea* (un diagnóstico sobre la economía, el empleo y el tejido productivo de los barrios en los que actuaba), el de *Equalitas Granada* (llevado a cabo para determinar las características y la dimensión de los problemas de desigualdad existentes en la provincia de Granada), el de *Eres Sevilla* (sobre las barreras existentes a la integración de colectivos desfavorecidos en el mercado de trabajo en Sevilla) y el de *IGEO* (prediagnóstico sobre la situación de la mujer en el olivar). En algunos proyectos como *Equal Tándem* y *NEMCO* los estudios estuvieron orientados a identificar nuevos yacimientos de empleo y de mercado, a fin de impartir posteriormente formación a las personas beneficiarias en torno a tales oportunidades. Por otra parte, una categoría de estudios frecuente estuvo formada por aquellos que abordaron las temáticas de conciliación, entre los que se cuentan ciertos productos desarrollados por *Comcilia*, *Concilia-Lo*, *e-Andaluzas en la sociedad red*, *NÉMESIS* o *Promising Practices for Women*. Finalmente, cabe señalar que algunos versaron sobre temas muy particulares, por ejemplo, *Adapti+D* efectuó una serie de estudios de viabilidad de centrales de compra y de venta en sectores oleícolas y *CERES* elaboró un estudio jurídico sobre la inclusión de cláusulas sociales en los contratos públicos.

Por otra parte, se editaron 55 manuales de formación (el 11,5% del total), que principalmente apoyaron la docencia de los cursos impartidos. A título de ejemplo, se puede citar el material didáctico de *NEMCO* para el desarrollo de los cursos sobre nuevos yacimientos de empleo, los manuales de las e-escuelas de *e-Andaluzas en la sociedad red* (que dieron formación a través de una plataforma virtual), los de formación para el empleo doméstico en el caso de *Concilia-Lo* y los manuales para los itinerarios formativos a empresas de economía social de *Fénix*. Por su especificidad, despuntan los elaborados para la formación en mediación e interculturalidad por los proyectos *Arena II* y *Euroromí*.

Además de estos productos, fueron frecuentes las guías y protocolos de actuación, que sumaron un total de 40 productos (8,4% del total), en los que se tendía a fijar procedimientos y canales de comunicación entre las entidades participantes y entre éstas y las personas beneficiarias. Por ejemplo, el proyecto *Equal Tándem* elaboró guías para apoyar la actuación de su personal técnico, *Flora* abordó las normas para la concesión de ayudas e *Ímpetus* para la comunicación entre el equipo técnico y las entidades que disponen de recursos para el empleo en Cádiz.

Otra categoría de materiales y productos es la formada por herramientas metodológicas, de las que se produjeron 26 (5,4% del total). De éstas se pueden citar (a modo de ejemplo) las herramientas didácticas para el empleo doméstico, desarrolladas por *Concilia-Lo*, el diseño de entrevistas en los procesos de selección de *Equal Tándem*, un test de consolidación empresarial de *Equal Triciclo*, el aula virtual de *Ide@* y un modelo para la implementación de la responsabilidad social a las pymes de *Eres Sevilla*.

En cuanto a las recopilaciones de buenas prácticas, se elaboraron 21 productos de este tipo. Los proyectos que realizaron éstos normalmente se centraron en las temáticas específicas de sus pro-

gramas, como *Fénix* (gestión del cambio en las empresas), *MEI* (mujeres emprendedoras en la joyería), *e-Andaluzas en la sociedad red* (aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades), *Comcilia* y *Concilia-Lo* (ambos en temáticas de conciliación).

Finalmente, señalar que se pusieron en marcha 13 bases de datos para apoyar el desarrollo de los itinerarios de inserción y el seguimiento de las personas beneficiarias. Este fue el caso de *Acción por el empleo y el desarrollo socioeconómico*, *CERES*, *Ímpetus*, *Arena II*, *Equal Tándem* e *IGEO*, *Adapti+D* y *MEI*.

Como resumen, a continuación se lista el total de productos desarrollados por los proyectos Equal andaluces:

- ✓ 12 preguntas sobre trabajadores migrantes y empleo e integración social.
- ✓ + igualdad = + innovación. Nuevas estrategias en el campo de la tecnología, la empresa y la acción social desde la óptica de las mujeres.
- ✓ Análisis de experiencias de buenas prácticas en el sector de la madera y el mueble.
- ✓ Análisis sectorial y ocupacional de la incidencia de las medidas de conciliación de la vida profesional y familiar en la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- ✓ Análisis socioeconómico de las industrias manufactureras cordobesas de la joyería y el mueble y la madera.
- ✓ Apertura a la internacionalización de las empresas de economía social andaluzas: herramientas de conocimiento.
- ✓ Aprendiendo a emprender. Un estudio sobre buenas prácticas emprendedoras en el sector de la joyería española.
- ✓ Avanzando hacia la igualdad: argumentos para el cambio. Mujeres directivas en las grandes y medianas empresas andaluzas.
- ✓ Bloc sobre las buenas prácticas en materia de conciliación de la vida familiar y laboral: el trabajo autónomo y las personas desempleadas.
- ✓ Boletines "Rompiendo barreras de la enfermedad mental".
- ✓ Boletines de la Acción 3 "Coeducando, igualamos".
- ✓ Boletines del Observatorio de igualdad de oportunidades.
- ✓ Boletines electrónicos de Equal NEMCO.

- ✓ Boletines Equal Nemesis.
- ✓ Campaña de sensibilización "Sí a mi vida laboral, mi enfermedad mental no es un problema".
- ✓ Campañas de sensibilización de los municipios participantes en el Servicio Integrado de Inserción Sociolaboral.
- ✓ Catálogo de los puestos masculinizados en la industria agroalimentaria.
- ✓ Centrales de compras y servicios en el sector oleícola.
- ✓ Centrales de ventas en el sector oleícola.
- ✓ Claves de éxito para la consolidación empresarial.
- ✓ Código de buenas prácticas para la prolongación de la vida laboral.
- ✓ Cómo buscar empleo en Internet.
- ✓ Conciliación de la vida familiar y laboral.
- ✓ Costes de producción en el olivar jienense.
- ✓ Cuaderno empresarial.
- ✓ Cuadernos de trabajo.
- ✓ Curso online en conciliación e igualdad de oportunidades para comerciantes.
- ✓ De la economía sumergida a la normalización.
- ✓ Descubriendo competencias.
- ✓ Detección de yacimientos de mercado y empleo en la Mancomunidad de municipios de la Costa del Sol occidental.
- ✓ Diagnóstico y autodiagnóstico de barreras de género. Posicionamiento de la mujer ante el empleo.
- ✓ Diseño del proyecto de creación de un club de empresas.
- ✓ El acceso de la mujer andaluza a puestos directivos en el ámbito de la economía social.
- ✓ El empleo de cerca. Estudios sobre empleo en la provincia de Granada: agentes y estructuras de empleo.
- ✓ El proyecto Ímpetus una apuesta por el autoempleo.
- ✓ En clave femenina.Un sinfín del historias.

- ✓ Estudio de benchmarking sobre los Servicios de inserción laboral de mujeres.
- ✓ Estudio de detección de huecos de mercado en las comarcas de la provincia de Jaén.
- ✓ Estudio de la población inmigrante en la provincia de Jaén.
- ✓ Estudio de los servicios de apoyo a la conciliación en Jaén capital.
- ✓ Estudio de necesidades de conciliación en el sector de la limpieza.
- ✓ Estudio de necesidades formativas en las empresas de economía social en Andalucía.
- ✓ Estudio de necesidades formativas en los sectores oleícola y del comercio de la provincia de Jaén.
- ✓ Estudio de redes de mujeres en Andalucía.
- ✓ Estudio del estado tecnológico del sector comercial.
- ✓ Estudio sobre el empresariado individual femenino en Equal Vía verde para la igualdad 2005-2007.
- ✓ Estudio sobre el impacto en el empleo de la Ley de Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia.
- ✓ Estudio sobre la conciliación de la vida laboral y familiar en las trabajadoras de establecimientos comerciales integrados en un centro comercial abierto.
- ✓ Estudio sobre la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
- ✓ Estudio sobre la mujer trabajadora en los sectores oleícola y comercio de la provincia de Jaén.
- ✓ Estudio sobre la situación de las personas entre 55 y 65 años en el ámbito del mercado laboral andaluz.
- ✓ Estudio sobre las cláusulas sociales en la Mancomunidad de municipios de la Costa del Sol occidental.
- ✓ Estudio sobre las oportunidades de creación de empresas en zonas rurales de Granada.
- ✓ Estudio social, económico y laboral de la mujer en la ciudad de Jaén.
- ✓ Evolución, crecimiento y continuidad de las microempresas granadinas.
- ✓ Fomento de la incorporación de mujeres empresarias a asociaciones empresariales.
- ✓ Guía de asesoramiento en recursos humanos para emprendedores/as.
- ✓ Guía de autoempleo para personas con discapacidad.

- ✓ Guía de buenas prácticas para la conciliación de la vida personal y profesional en los establecimientos comerciales.
- ✓ Guía de buenas prácticas: creación de empresas, salud mental y gestión del conocimiento.
- ✓ Guía de empresas con medidas de conciliación de Alcaudete, Torredelcampo y Martos.
- ✓ Guía de empresas. Buenas prácticas para emprender.
- ✓ Guía de la innovación para agentes. Guía básica.
- ✓ Guía de nuevos empleos para las mujeres de Córdoba y las Mancomunidades de la provincia. Inventario de recursos.
- ✓ Guía de orientación para el desarrollo profesional.
- ✓ Guía de recursos de empleo para mayores de 45 años.
- ✓ Guía de recursos para personas con discapacidad física y orgánica.
- ✓ Guía de tutorización de nuevas empresas en el marco del proyecto Equal Impetus.
- ✓ Guía del curso de formación de formadores en "merchandising".
- ✓ Guía didáctica para la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos empresariales de los ciclos formativos.
- ✓ Guía multimedia sobre igualdad de oportunidades.
- ✓ Guía multimedia sobre la formación en empresas simuladas.
- ✓ Guía para inmigrantes: "Conoce y exige tus derechos".
- ✓ Guía para la incorporación de la Responsabilidad Social Corporativa en Ayuntamientos con municipios menores de 5.000 habitantes.
- ✓ Guía práctica de coeducación para el profesorado.
- ✓ Guía práctica para la contratación de trabajadores en el sector agrario.
- ✓ Guía sobre la Responsabilidad Social de las Organizaciones.
- ✓ Guiarse. Responsabilidad Social de la Empresa.
- ✓ Hacia un "trabajo decente". Inserción sociolaboral de la población extranjera en Andalucía.
- ✓ Herramienta para el diagnóstico de la capacidad innovadora y gestión de la innovación.

- ✓ Información laboral básica para personas inmigrantes.
- ✓ Informe de evaluación externa del proyecto Ímpetus.
- ✓ Intercambio de experiencias y difusión de resultados de las jornadas sobre "El desarrollo sostenible y la responsabilidad social de la empresa".
- ✓ Itinerarios para la excelencia empresarial.
- ✓ Lecturas para mediación intercultural: comprendiendo y construyendo la mediación intercultural.
- ✓ Libreto-DVD sobre buenas prácticas en materia de conciliación de la vida familiar y laboral: el trabajo autónomo y las personas desempleadas.
- ✓ Libro Blanco sobre conciliación y horarios comerciales en el comercio andaluz.
- ✓ Libro de la exposición fotográfica "Tu Cara, Mi Cara".
- ✓ Madrinas para la creación de empresas.
Guía de tutelaje para emprendedores y emprendedoras.
- ✓ Maletín "=a2", Fórmulas para la igualdad.
- ✓ Maletín de herramientas para la gestión de recursos humanos.
- ✓ Manual de adaptación a las nuevas tecnologías.
- ✓ Manual de buena práctica. La figura del Agente de excelencia empresarial.
- ✓ Manual de buenas prácticas de inserción sociolaboral Perqualitas.
- ✓ Manual de buenas prácticas en gestión del cambio e innovación
- ✓ Manual de buenas prácticas. Servicio de Reintegración Laboral de la Mujer.
- ✓ Manual de creación de empresas de economía social.
- ✓ Manual de formación en animación geriátrica.
- ✓ Manual de habilidades personales y sociales desde una perspectiva de género.
- ✓ Manual de informática básica.
- ✓ Manual de mediación e interculturalidad. Una guía para la intervención en contextos laborales.
- ✓ Manual de puestos de trabajo de la cadena de producción-consumo de aceites de oliva.
- ✓ Manual del taller formativo "en activo".

- ✓ Manual metodológico. La gestión del conocimiento en proyectos de intervención social. Creación de empresas y salud mental.
- ✓ Manual para la dinamización del medio rural.
- ✓ Manuales de formación para los módulos transversales.
- ✓ Manuales de los cursos de "atención y animación infantil", "auxiliar de asistencia geriátrica", "auxiliar de ayuda a domicilio" y "auxiliar de comedor y ocio".
- ✓ Manuales formativos del aula abierta de teleformación.
- ✓ Manuales formativos para el sector comercio.
- ✓ Manuales formativos para los itinerarios de directivos, trabajadores y mujeres directivas.
- ✓ Manuales formativos y aplicaciones para el sector comercio (Ayuntamiento de Alcaudete).
- ✓ Manuales técnicos para la inclusión social y el empleo.
- ✓ Mapa de recursos para el empleo.
- ✓ Masculino -Femenino plural. Trayectorias profesionales.
- ✓ Material didáctico del curso online "Educando en igualdad".
- ✓ Material didáctico para el curso de promoción de empresas de inserción.
- ✓ Material didáctico para la formación en adaptabilidad de las empresas y personas trabajadoras.
- ✓ Materiales de sensibilización sobre responsabilidad social de las empresas.
- ✓ Materiales didácticos para los cursos de la E-escuela del Cambio.
- ✓ Medidor de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.
- ✓ Memoria final del proyecto Equal Triciclo.
- ✓ Mercado laboral y nuevos yacimientos de empleo.
- ✓ Modelos de registros de recogida de información del Servicio Integrado de Inserción Sociolaboral.
- ✓ Mujeres y dinero: más por menos.
- ✓ Nuevos empleos para las mujeres de Córdoba. Los servicios de proximidad como yacimientos de empleo en las Mancomunidades y Córdoba capital.

- ✓ Observatorio de iniciativas empresariales y empleo en la provincia de Jaén.
- ✓ Orientaciones para la búsqueda de empleo.
- ✓ Participación ciudadana desde la perspectiva de género en el desarrollo de los territorios.
- ✓ Plataforma de la Acción 3 de Equal Tándem.
- ✓ Plataforma digital "Coeducando, igualamos".
- ✓ Plataforma online para la impartición de los cursos de la E-escuela del Cambio.
- ✓ Portal Tándem Emprende y Tándem Empleo.
- ✓ Portal web de e-Andaluzas en la sociedad red.
- ✓ Portal web de Equal Triciclo.
- ✓ Portal web del proyecto Fénix.
- ✓ Portal web del proyecto Flora.
- ✓ Portal web del proyecto Huelva Equal.
- ✓ Portal web del proyecto NEMCO.
- ✓ Portal web y módulo de seguimiento de usuarios de Equal Tándem.
- ✓ Presentación del proyecto e-Andaluzas en la sociedad red.
- ✓ Presentación del proyecto Vía verde para la igualdad.
- ✓ Proyecto Equalitas. Una estrategia de intervención desde la coordinación y la participación ciudadana.
- ✓ Publireportaje sobre las empresas madrinas.
- ✓ Red de cooperación para la inserción.
- ✓ Revista del concurso de carteles, cuentos y cómics para la igualdad.
- ✓ Servicio de prácticas en empresas de jóvenes universitarias.
- ✓ Simulador del mercado de futuros del aceite de oliva.
- ✓ Situación laboral de la mujer en Europa y el proyecto Equal MEI.
- ✓ Software de gestión del Servicio de Adaptabilidad Laboral.

- ✓ Trabajando por el cambio de conciencia. Igualdad de oportunidades en el mercado laboral.
- ✓ Transfiriendo herramientas para la igualdad y la inclusión.
- ✓ Una guía para la gestión del cambio en las empresas de economía social en Andalucía.
- ✓ Web de asistencia técnica para la promoción de empresas de inserción.

4.5. Personas beneficiarias e inserción

En este apartado se resume la información sobre las personas que se han beneficiado de las acciones descritas y los resultados obtenidos en términos globales de inserción laboral. En primer lugar, se indica el número de personas beneficiarias directas de las acciones y se recogen sus principales características (sexo, edad, nivel de estudios, etc.). Seguidamente, se ofrecen los datos sobre inserción laboral lograda como resultado de estas acciones, distinguiendo entre inserciones por cuenta ajena y por cuenta propia.

4.5.1. Personas beneficiarias directas

En sentido estricto, las personas beneficiarias fueron las que participaron de forma activa en las actividades del proyecto, recibiendo, generalmente, formación, orientación y asesoramiento (beneficiarias directas)¹³. En el caso de los 26 proyectos representados por la Consejería de Empleo, este colectivo estuvo formado, en 2005, por 1.832 personas, cifra que se elevó hasta 16.466 en 2006 y a 33.890 en 2007 (Tabla 51). Por sexo, la proporción de hombres y mujeres beneficiarios varió anualmente. En 2005, la participación de mujeres en el total de personas beneficiarias fue del 85,8%, en 2006 del 69,5% y en 2007 del 59,9%. En el conjunto del período 2005-2007, las mujeres representaron, de media, el 63,9% del total de personas beneficiarias directas de las acciones de estos 26 proyectos.

¹³ Podría adoptarse una visión más amplia, incluyendo también a las personas beneficiarias de medidas de acompañamiento. Ello conduciría a un incremento notable del número de personas beneficiarias, sobre todo como resultado de contabilizar a las personas beneficiarias de las acciones de difusión y sensibilización (que ascienden a 1.408.261 personas entre 2005 y 2007, en el caso de los 26 proyectos representados por la Consejería de Empleo).

Tabla 51. Número de personas beneficiarias por sexo y año

Año	Hombres		Mujeres		Total
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	
2005	261	14,2%	1.571	85,8%	1.832
2006	5.017	30,5%	11.449	69,5%	16.466
2007	13.586	40,1%	20.304	59,9%	33.890

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

La distribución de las personas beneficiarias de los proyectos representados por la Consejería de Empleo según el área temática de los mismos se recoge en la Tabla 52. Las áreas temáticas cuyos proyectos tienden a aglutinar un mayor número de personas beneficiarias con carácter anual son las de inserción y reinserción (3.245 en 2006 y 7.748 en 2007), conciliar la vida familiar y profesional (3.888 en 2006 y 4.184 en 2007) y reducir los desequilibrios de género (3.657 en 2006 y 3.569 en 2007). La excepción se encuentra en el año 2007, en el que el proyecto del área de combatir el racismo y la xenofobia (*Arena II*) desplegó una intensa actividad, que derivó en que, en ese ejercicio, casi la mitad de las personas beneficiarias se encontrasen en esta área temática.

En la Tabla 53 también se indica el número de proyectos que, cada año, realizaron acciones a favor de personas, así como el número de personas beneficiarias de las mismas. El arranque relativamente lento de las acciones lo ilustra el hecho de que en 2005 sólo 13 de los 26 proyectos desarrollaran acciones a favor de personas. La situación cambia inversamente en 2006, donde sólo uno de los proyectos no registró personas beneficiarias. En 2007, todos los proyectos documentaron personas beneficiarias de sus acciones. De esta manera, el promedio por proyecto pasó de 140 personas beneficiarias en 2005 a 812 en 2006, alcanzando la cifra de 1.303 en 2007.

En cuanto a los 15 proyectos representados por otras entidades, se dispone de información sobre el número de personas beneficiarias para 13 de estos proyectos. Sus acciones beneficiaron a un total de 15.571 personas entre 2005 y 2007. Tal y como se había constatado en el caso de los otros proyectos andaluces, las mujeres fueron receptoras preferentes de las acciones ejecutadas, representando el 70% del total de personas beneficiarias.

Tabla 52. Número de personas beneficiarias por área temática y año

Área temática	2005		2006		2007	
	Personas beneficiarias	Proyectos	Personas beneficiarias	Proyectos	Personas beneficiarias	Proyectos
Inserción y Reinserción	413	5	3.245	7	7.748	8
Combatir el racismo y la xenofobia	–	–	2.842	1	15.435	1
Creación de empresas	311	2	1.468	5	855	5
Adaptabilidad	81	1	1.366	2	2.099	2
Conciliar la vida familiar y profesional	533	2	3.888	5	4.184	5
Reducir los desequilibrios de género	494	3	3.657	5	3.569	5
Total	1.832	13	16.466	25	33.890	26

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

A continuación, se ofrecen los datos disponibles, para los 26 proyectos representados por la Consejería de Empleo, relativos a las características de las personas beneficiarias y su distribución provincial. Por lo que corresponde a los rasgos de las personas beneficiarias, además del predominio de las mujeres ya referido, se advierte que la mayoría eran personas con edades comprendidas entre los 25 y 40 años (el 47%), si bien los jóvenes también tuvieron una presencia patente (el 26%) -Tabla 53. Algunos proyectos que se caracterizaron por prestar especial atención a este segmento de la población fueron *Acción por el empleo y el desarrollo socioeconómico*, *Atenea*, *Ide@* e *Ímpetus*. Por otra parte, casi uno de cada diez beneficiarios (el 8% del total) fueron mayores de 50 años, muchos de ellos vinculados al proyecto *Promoción del Envejecimiento Activo*, que dirigió sus acciones a personas mayores de 45 años.

Tabla 53. Distribución de las personas beneficiarias por edad, nivel de estudios y situación laboral

Variabes	Categorías	Personas beneficiarias
Edad	Menores de 25 años	26%
	De 25 a 40 años	47%
	De 40 y 50 años	19%
	Más de 50 años	8%
	Total	100%
Nivel de estudios	Sin estudios	28%
	Estudios primarios	29%
	Estudios secundarios	31%
	Estudios universitarios	11%
	Total	100%
Situación laboral	Desempleados	51%
	Ocupados	46%
	Beneficiarios sociales	3%
	Total	100%

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

Los proyectos Equal hicieron un importante esfuerzo por desarrollar actividades dirigidas a los grupos de personas con mayor riesgo de exclusión social. Como se puede ver en la siguiente tabla, en 2007 se beneficiaron un total de 15.900 personas pertenecientes a otras minorías étnicas, refugiados e inmigrantes, a 4.303 personas en situación de paro por más de dos años, 1.120 personas sin techo, drogodependientes y ex reclusos, 864 personas de etnia gitana y 384 personas con alguna discapacidad (ver tabla siguiente)

Tabla 54. Número de personas beneficiarias con alto riesgo de exclusión social y porcentaje sobre el total, por año

Personas Beneficiarias	2005		2006		2007	
	Número	Porcentaje sobre el total	Número	Porcentaje sobre el total	Número	Porcentaje sobre el total
Personas con más de 2 años en desempleo	287	15,7%	1.918	11,6%	4.304	12,9%
Personas sin techo, drogodependientes, ex-reclusos/as	321	17,5%	1.621	9,8%	1.120	3,4%
Personas con discapacidad	39	2,1%	394	2,4%	384	1,2%
Personas de etnia gitana	146	8,0%	601	3,6%	864	2,6%
Otras minorías étnicas, refugiados e inmigrantes	62	3,4%	3.301	20,0%	15.900	47,7%

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

Con respecto al nivel educativo, los datos indican con elocuencia que los proyectos focalizaron su acción en personas con baja cualificación. En promedio, el 28% de las personas beneficiarias no poseían estudios, a lo que hay que añadir un 29% con estudios primarios. Las personas beneficiarias con estudios secundarios y universitarios representaron el 31% y el 11%, respectivamente. En cuanto a éstas últimas, destacar que las personas beneficiarias con estudios universitarios fueron primordialmente mujeres, a las que proyectos como *e-Andaluzas en la sociedad red*, *MARE* y *SIOCA* procuraron apoyo para eliminar los obstáculos relativos a su incorporación en profesiones masculinizadas o al ascenso profesional.

Concerniente a la situación laboral, las personas beneficiarias fueron principalmente desempleadas (el 51% del total). Las personas ocupadas supusieron el 46% del conjunto de población beneficiaria, debido a que prácticamente todas las personas beneficiarias de los proyectos del área de adaptabilidad fueron trabajadores. Además, el proyecto *Arena II* (con alto número de personas beneficiarias en 2007) tuvo como personas beneficiarias a inmigrantes que, en un elevado porcentaje, estaban ocupados (el 60% de las personas beneficiarias en 2007).

La distribución provincial de las personas beneficiarias por provincia y año se muestra en la Tabla 55. Las provincias donde tiende a concentrarse un mayor número de personas beneficiarias son Huelva (2.048 en 2006 y 8.728 en 2007), Sevilla (3.900 en 2006 y 6.207 en 2007) y Almería (1.686 en 2006 y 7.020 en 2007).

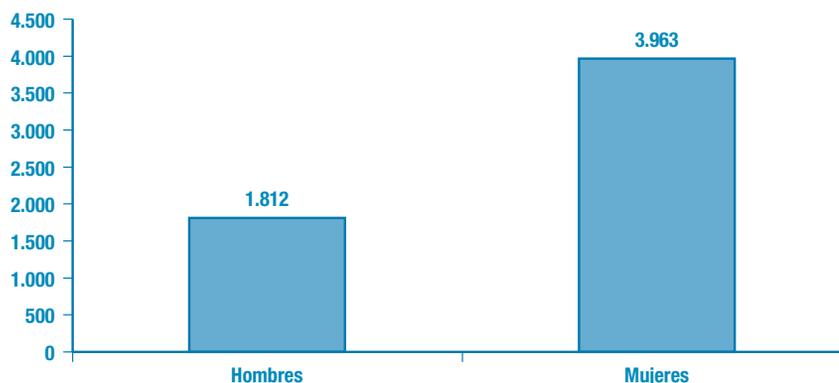
Tabla 55. Personas beneficiarias por provincia y año

Provincias	Personas beneficiarias por año		
	2005	2006	2007
Almería	11	1.686	7.020
Cádiz	553	2.391	2.107
Córdoba	243	1.357	1.157
Granada	306	2.681	3.337
Huelva	149	2.048	8.728
Jaen	401	1.726	1.981
Málaga	11	677	818
Sevilla	158	3.900	6.207
Total	1.832	16.466	31.355

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

4.5.2. Inserciones por cuenta ajena y por cuenta propia

Uno de los indicadores de éxito de las estrategias de empleo probadas en los proyectos es el número de personas que, con el apoyo de las acciones desarrolladas, lograron insertarse en el mercado de trabajo. En el conjunto del período 2005 a 2007, los 26 proyectos representados por la Consejería de Empleo lograron la inserción laboral de 4.242 personas (101 en 2005, 971 en 2006 y 3.170 en 2007). De los restantes 15 proyectos representados por otras entidades, se disponen de datos de inserción de 8 proyectos, que sumaron 1.529 personas insertadas. Por tanto, de acuerdo con la información existente, el número de personas insertadas fue 5.771, de las cuales 3.963 fueron mujeres (el 68,7% del total) y 1.812 hombres (el restante 31,3%) -Gráfico 22.

Gráfico 22. Empleo generado por los proyectos Equal andaluces según sexo de las personas insertadas

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE e información proporcionada directamente por los proyectos.

En la Tabla 56 se muestran los datos disponibles sobre el empleo generado por proyecto y área temática. El área en la que se registró un mayor número de empleos creados fue la de inserción y reinserción en el mercado de trabajo, debido no sólo al alto número de proyectos adscritos a esta área, sino también al elevado número de empleos creados por cada proyecto. Resaltan en particular los proyectos Huelva Equal (656 empleos, de los cuales 486 para mujeres) y Acción por el empleo y desarrollo socioeconómico (un total de 580 empleos, 332 para mujeres). En el área de combatir el racismo y la xenofobia también se alcanza un alto número de inserciones, 1.861, en este caso gracias a los resultados de Arena II que, con 1.818 empleos creados, es el proyecto que arroja los valores máximos (1861 personas insertadas en el mercado de trabajo). Entre los proyectos de las restantes áreas, las cifras son más modestas, destacando los proyectos Flora (341 empleos creados, siendo la práctica totalidad de ellas mujeres), Ímpetus (144), Equal Tándem (143) e Igual@Vid@ (135).

Tabla 56. Empleo generado por proyecto y área temática

Área temática - Proyectos	Nº de Beneficiarios insertados		
	Hombres	Mujeres	Total
Inserción y reinserción	693	1.920	2.613
Acción por el empleo y el desarrollo socioeconómico	248	332	580
Enlaces	157	235	392
CERES	50	328	378
Equalitas Granada	15	94	109
Eres Sevilla	36	55	91
Huelva-Equal	170	486	656
I-ESCOSUR	11	82	93
NEMCO	-	205	205
Zidac*	6	103	109
Combatir el racismo y la xenofobia	900	961	1.861
Arena II	890	928	1.818
Piensa global. Actúa local	10	33	43
Creación de empresas	180	186	366
Equal Tándem	120	23	143
Equal Triciclo	11	11	22
Ide@	20	18	38
Ímpetus	29	115	144
MEI	-	19	19
Conciliar la vida familiar y profesional	12	640	652
Eurorromí	4	95	99
Flora	8	333	341
Igual@ Vid@	-	135	135
Jaenconcilia	-	60	60
Promising Practices for Women	-	17	17
Reducir los desequilibrios de género	27	256	283
IGEO	-	94	94
MARE	18	40	58
NÉMESIS	-	81	81
SIOCA	-	5	5
Vía verde para la igualdad	9	36	45
Total	1.812	3.963	5.775

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE e información proporcionada directamente por los proyectos.

Para concluir, conviene precisar cuál fue la forma de inserción laboral, esto es, en qué medida las personas beneficiarias accedieron a un empleo por cuenta propia o por cuenta ajena. Esta información se encuentra disponible, exclusivamente, para los proyectos representados por la Consejería de Empleo. Como se mencionó anteriormente, tales proyectos lograron la inserción laboral de 4.242 personas, 3.686 de las cuales accedieron a un empleo por cuenta ajena (el 87%) y 556 iniciaron su propio negocio (el restante 13%)- Tabla 57.

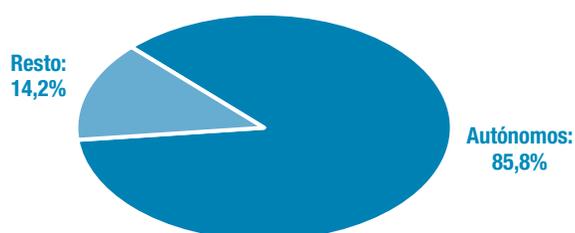
Tabla 57. Empleo generado por cuenta propia y ajena según sexo

Tipo de inserción	Hombres		Mujeres		Total	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Cuenta ajena	1.305	35,4%	2.381	64,6%	3.686	100%
Cuenta propia	144	25,9%	412	74,1%	556	100%
Total	1.449	34,2%	2.793	65,8%	4.242	100%

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

Se aprecian diferencias en el tipo de inserción en el mercado de trabajo según sexo. Del total de personas insertadas por cuenta ajena, 2.381 fueron mujeres, lo que equivale al 65%, mientras que entre los que iniciaron una actividad por cuenta propia, esta proporción se elevó al 74% (correspondiente a 412 de las 556 inserciones de este tipo). En suma, las acciones llevadas a cabo por los proyectos Equal fomentaron una sustancial incorporación de las mujeres al mercado laboral y, comparativamente, éstas fueron más proclives a iniciar una actividad por cuenta propia.

Gráfico 23. Empresas creadas según forma jurídica



Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

A modo de conclusión, señalar que las 556 personas que se insertaron por cuenta propia dieron origen a un total de 466 empresas. En su gran mayoría, estas empresas utilizaron la forma jurídica de autónomos (400 empresas, el 85% del total). Un 14,2% de las empresas (66) adoptaron otras formas, entre las que predominan las siguientes: Sociedad Limitada (15 empresas), Sociedad Civil (13) y Comunidad de Bienes (12).

Actividades transnacionales

La cooperación transnacional entre las AD es un elemento intrínseco y definitorio de la IC Equal¹⁵, que además aporta un valor añadido a esta tipología de proyectos. Todos los proyectos tuvieron una vertiente transnacional, que se materializó en el intercambio de ideas, experiencias y metodologías entre las AD de diferentes Estados miembros y en el desarrollo o prueba de enfoques innovadores para afrontar problemas comunes. El objetivo de ello fue que tales actuaciones completaran y enriquecieran los programas de trabajo nacionales, mediante el aprovechamiento de las ideas y experiencias de los socios transnacionales.

Por tanto, junto al análisis de las acciones efectuadas en los programas de trabajo nacionales, resulta imprescindible conocer y valorar las actividades realizadas en la esfera transnacional, con la finalidad última de proporcionar una visión completa del desarrollo en Andalucía. Éste es el objetivo del presente capítulo, en el que se exponen, en el primer apartado, las características básicas de las Agrupaciones Transnacionales y en el segundo apartado se describen las acciones ejecutadas por los proyectos.

5.1. Acuerdos y socios transnacionales

La cooperación transnacional se planteó en la primera parte del desarrollo de la IC Equal, en la llamada fase de perfeccionamiento. En ésta, además de consolidar los proyectos, se formaron los acuerdos de cooperación transnacional (ACT), que fueron los documentos formalizados sobre los que se basó la cooperación transnacional. Con carácter general, este convenio recogió un plan de trabajo, consensuado por al menos dos entidades socias pertenecientes a Estados miembros diferentes, que contempló las actividades a ejecutar, el calendario, los mecanismos de gestión, seguimiento y evaluación de actuaciones, así como el gasto asociado a las actuaciones.

Tabla 58. Acuerdos de Cooperación Transnacional de los proyectos Equal andaluces

Área temática/Proyecto	Agrupación Transnacional (AT)	Nº socios AT	Países
Inserción y reinserción			
Acción por el empleo y el desarrollo socioeconómico	Joint Strategies for Handicapped People	5	Alemania, Grecia, Polonia, Italia, España
Atenea	Acción Territorial Network Andalucía Aosta	2	Italia, España
CERES	Nueva Óptica del Valor Añadido	5	Polonia, España (2) y Portugal
Enlaces	Réseaux d'Action pour l'Insertion Sociale et l'Innovation Négociée	5	Italia (2), Francia, España, Eslovaquia
Equal-in-red	Social Insertion Group Network for Activities in the Labour Market	4	Alemania, Italia, España, Eslovenia
Equalitas Granada	Perqualitas	4	Eslovaquia, España, Italia, Hungría
Eres Sevilla	Eurosol	6	Italia (2), España (2), Francia, Portugal
Huelva-Equal	Acuarela	4	España, Grecia, Italia, Irlanda
I-ESCOSUR	Solidaristic Employment and Enterprise Development	3	Alemania, España, Italia
NEMCO	New Networks for ways back to work	3	Alemania, España, Francia
Promoción del envejecimiento activo	The new value of age in Europe labour market	5	Alemania, Austria, Reino Unido, Italia, España
Terion	Hermes	3	España, Italia, Polonia
Zidac	Towards a better working life in Europe	4	Alemania, Austria, España, Holanda
Combatir el racismo y la xenofobia			
Arena II	Alameda 2	4	Bélgica, España, Italia, Francia
Piensa global. Actúa local	Interculturalidad y mercado de trabajo	3	Bélgica, España, Italia, Francia
Creación de empresas			
Equal Tándem	Serranet	6	Austria, España, Francia, Italia, Finlandia, Malta
	April	3	España, Eslovenia, Italia
Equal Tríciclo	Transnational Approaches to Sustaining Entrepreneurship	3	España, Irlanda, República Checa
Himilce	eXchange of points	6	Alemania, Austria, Eslovenia, España, Italia (2)
Ide@	Motiva	4	Alemania, Holanda, España, República Checa
Ímpetus	Sims	4	España, Holanda, Italia, República Checa
MEI	Women for enterprise	3	España, Francia, Italia
Adaptabilidad			
ADAPTATE-C	Transnational network for empowering Companies and Employees	5	Alemania, España, Francia, Irlanda, Portugal
Adapti+D	Coast Regada	4	España, Hungría, Italia, Rumanía
Espiral	E.N.T.R.E.P.R.I.S.E. for Europe	6	Finlandia, Portugal, Italia, Alemania, Polonia, España
Fénix	Flexibilidad, Adaptabilidad y Sostenibilidad en la Economía Social	2	Italia, España
Innov@rural	Esperanza	4	Polonia, Alemania, Italia, España
Tic@I	Building together-Across the borders	4	España, Francia (2), Polonia

Tabla 58. Acuerdos de Cooperación Transnacional de los proyectos Equal andaluces. (Cont.)

Área temática/Proyecto	Agrupación Transnacional (AT)	Nº socios AT	Países
Conciliar la vida familiar y profesional			
Comcilia	COMPERSONA	2	España, Portugal
Concilia-Lo	Una vida equilibrada en Europa	3	España, Suecia, República Checa
Eurorromí	Sueño Romí por las estrellas	3	España, Portugal, Italia
Flora	Trans-Conciliation	3	España, Francia, Polonia
Igual@Vid@	Shifts	3	Italia, España, Francia
Jaenconcilia	Competition-Cooperation-Reconciliation	6	España (2), Italia, Alemania, Polonia, Irlanda
Malabaristas del tiempo	Tiempo para el partenariado	3	España, Finlandia, Polonia
Promising Practices for Women	Life and Work	4	Grecia, España, Francia, Polonia
Reducir los desequilibrios de género			
e-Andaluzas en la sociedad red	e-GenerANDO Trapani Andalucía	2	España, Italia
IGEO	Chambre Régionale de Métiers et de l'Artisanat du Languedoc-Roussillon	4	España (2), Italia, Francia
MARE	Insertar por el trabajo	2	España, Francia
NÉMESIS	Bridging the gender gaps	4	Austria, España, Finlandia, Reino Unido
SIOCA	Igualdad de Oportunidades en el Ámbito Laboral	3	España, Eslovaquia, Italia
Vía verde para la igualdad	Development of Experiences in Equality Projects	3	Eslovaquia, España, Italia

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

En la Tabla 58 se recoge la información básica sobre los ACT suscritos por los 41 proyectos andaluces. Se indica el nombre de la AT a la que perteneció cada proyecto, el número de socios que la compusieron y la nacionalidad de éstos. Respecto al número de socios, las 42 AD (nótese que *Equal Tandem* suscribió dos ACT) sumaron un total de 159 socios. Esto supone que hubo una media de cuatro socios en cada proyecto, siendo el número mínimo dos (coincidiendo con el mínimo necesario para consensuar un ACT formalmente) y el máximo seis AD.

Respecto a la nacionalidad de los socios, de los 159 miembros, 113 eran extranjeros (los 46 restantes, de España), procedentes de 19 países europeos (Tabla 59). Se constata una cierta tendencia al establecimiento de acuerdos con un bajo número de países. Las colaboraciones más frecuentes se forjaron con entidades italianas, que fueron el 27% del total de entidades socias extranjeras. Seguidamente, figuran los socios franceses (13%), alemanes (10%) y polacos (casi el 9% del total de socios extranjeros).

Tabla 59. Nacionalidad de los socios de las Agrupaciones Transnacionales, excluidos los socios españoles

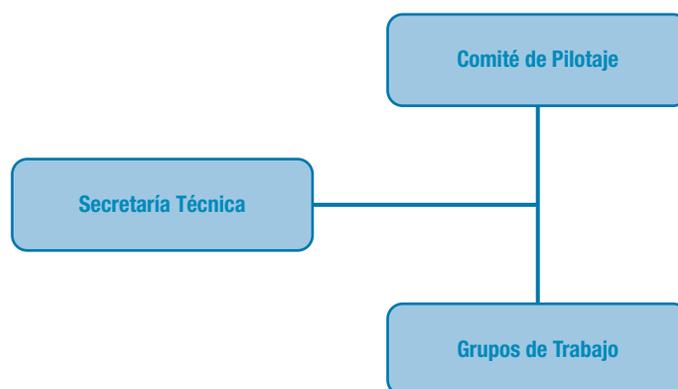
País	Socios transnacionales	
	Número	Porcentaje
Italia	31	27,7%
Francia	15	13,4%
Alemania	12	10,7%
Polonia	10	8,9%
Portugal	6	5,4%
Austria	4	3,6%
Eslovaquia	4	3,6%
Finlandia	4	3,6%
Irlanda	4	3,6%
República Checa	4	3,6%
Eslovenia	3	2,7%
Grecia	3	2,7%
Holanda	3	2,7%
Bélgica	2	1,8%
Hungría	2	1,8%
Reino Unido	2	1,8%
Malta	1	0,9%
Rumanía	1	0,9%
Suecia	1	0,9%
Total socios extranjeros	113	100%

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

5.1.1. Estructura de gestión de los proyectos transnacionales

Conviene referirse a la estructura de gestión de los proyectos transnacionales, un aspecto de gran relevancia ya que, en parte, de sus características dependen los resultados que se obtengan de la actividad transnacional. Hay que considerar que la gestión de un acuerdo transnacional es, en general, más compleja que la de uno de índole doméstica, debido a las propias diferencias de idiomas, cultura y espacios de intervención de los socios. Éste es un reto que afecta comúnmente a los procesos de cooperación internacional: los beneficios potenciales a obtener son elevados, pero es preciso contar con una estructura de gestión con recursos y competencias claras para lograr desarrollar las actuaciones con éxito.

Ilustración 3. Estructura de gestión de los proyectos transnacionales



Fuente: elaboración propia.

Para hacer frente a la gestión de los ACT, se planteó una estructura de gestión que, en líneas generales se configuró en torno a un Comité de pilotaje (Steering committee), integrado por al menos un miembro de cada una de las AD nacionales. Las funciones de este comité incluyeron, habitualmente, las siguientes:

- Definir los programas de trabajo trasnacional.
- Planificar las actividades a desarrollar.
- Constituir grupos de trabajo.
- Supervisar los procesos de seguimiento y evaluación del programa trasnacional.

Los miembros del Comité de pilotaje se reunieron, generalmente, coincidiendo con la celebración de los encuentros transnacionales, aunque en ocasiones se efectuaron reuniones intermedias.

La gestión cotidiana recayó en la secretaría técnica, cuyas funciones más comunes fueron coordinar los trabajos transnacionales y procurar el normal desarrollo de los procesos de seguimiento y evaluación. En algunos casos ésta fue ejercida por uno de los socios del proyecto trasnacional y, en otros casos, fue rotatoria, de modo que la fueron asumiendo sucesivamente cada uno de los socios (tal es el caso de *Arena II* y *Terión*, entre otros).

También cabe contrastar que para llevar a cabo los programas, la mayoría de los proyectos transnacionales optaron por constituir grupos de trabajo. Éstos estuvieron integrados principalmente por

personal técnico y su función fue desarrollar los materiales y productos descritos en el acuerdo transnacional, así como diseñar los contenidos de los encuentros.

Finalmente, en cuanto a la evaluación, la mayoría de los proyectos contrataron una empresa o persona externa para desempeñar esta labor (en 29 de los 34 proyectos con información sobre este particular), aunque también hubo casos donde se dejó en manos de los técnicos del equipo interno (tres proyectos) o se realizaron ambas a la vez, interna y externa (dos proyectos). Por lo que se refiere a las técnicas utilizadas, en la mayoría de los casos se llevaron a cabo análisis cualitativos de las acciones (30 proyectos) o bien se implementaron ambas metodologías (ocho proyectos). Resultó excepcional que sólo se efectuaran análisis cuantitativos (sólo dos proyectos).

5.2. Acciones de cooperación transnacional

De acuerdo con las indicaciones de la Comisión Europea, todas las AT debían “planificar el intercambio de ideas y experiencias, de manera que se conozcan las ideas y estrategias de otros socios, así como llevar a cabo trabajos conjuntos para el desarrollo, prueba o validación de aproximaciones innovadoras a las cuestiones objeto de su trabajo. También estarán involucradas en una o más de las siguientes actividades: importar, exportar o adoptar nuevos enfoques, adaptando los enfoques probados en otros entornos a la propia situación; desarrollo conjunto de un producto, servicio o sistema, cuando la suma de capacidades de los socios permita lograr un producto común; compartir las experiencias del grupo mediante el intercambio de socios, formadores o personas en formación durante un cierto tiempo”¹⁴.

En respuesta a estas indicaciones, los proyectos andaluces planificaron una serie de actuaciones que pueden clasificarse en tres categorías: encuentros transnacionales, intercambios de personas y desarrollo conjunto de materiales y metodologías. A continuación, se muestra información sobre el grado de ejecución de estas actividades y sus principales características (participantes, objetivos, etc.).

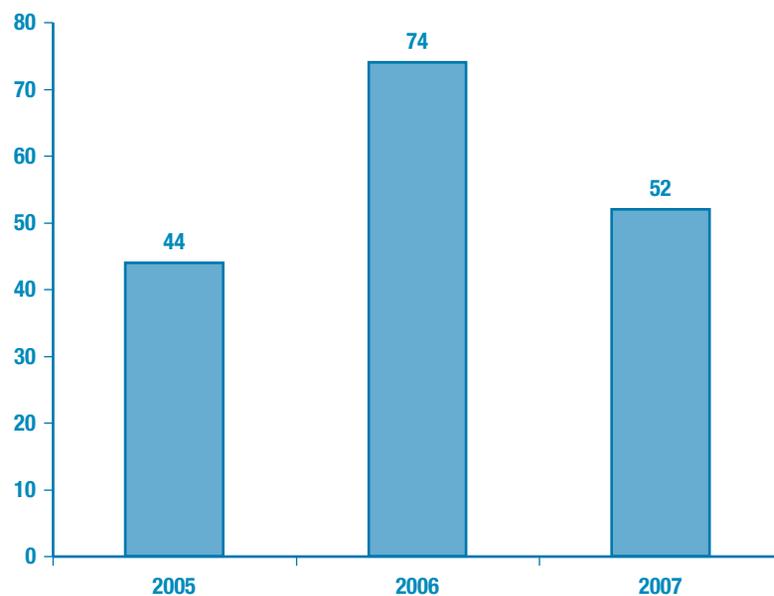
5.2.1. Encuentros transnacionales

Entre 2005 y 2007, todos los proyectos andaluces participaron en algún encuentro transnacional. Centrando la atención en los 26 proyectos representados por la Consejería de Empleo, de los que se dispone de información a través del Sistema Equal-GSE, se obtiene que tales proyectos participaron en un total de 170 encuentros transnacionales entre 2005 y 2007, es decir, una media de más de 6 encuentros por proyecto. En 2005 ya se habían realizado 44 encuentros (26% del total), cifra que se

¹⁴ European Commission (2004), “Equal Guide on Transnational Cooperation. 2004-2008”.

eleva hasta 74 en 2006 (44% del total), para disminuir ligeramente el año siguiente (52 encuentros), cuando ya se estaba produciendo el cierre de las actividades transnacionales (Gráfico 24).

Gráfico 24. Número de encuentros transnacionales por año



Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

El número de encuentros celebrado muestra ciertas diferencias en función del área temática al que se adscribían los proyectos, tal y como se desprende de la información recogida en la Tabla 60. El proyecto del área de combatir el racismo y la xenofobia, *Arena II*, fue el más activo, con 11 encuentros desarrollados. Le siguen los proyectos del área de adaptabilidad y de creación de empresas, con una media de 8,5 y 8,3 encuentros por proyecto, respectivamente. En el extremo opuesto estarían los proyectos de reducir los desequilibrios de género, con cinco encuentros como media, y los de inserción y reinserción, que participaron en algo menos de siete cada uno.

Tabla 60. Encuentros transnacionales celebrados por área temática

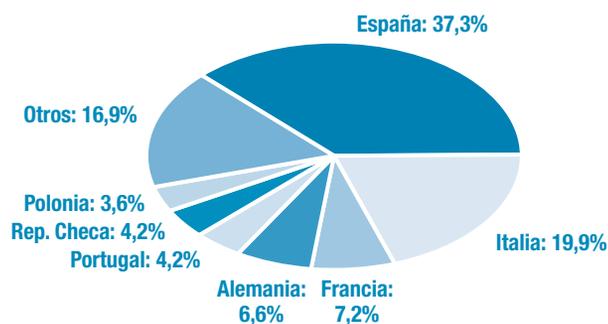
Área temática	Encuentros transnacionales	
	Total	Por proyecto
Inserción y reinserción	50	6,3
Combatir el racismo y la xenofobia	11	11
Creación de empresas	33	8,3
Adaptabilidad	17	8,5
Conciliación vida familiar y laboral	34	6,8
Reducir los desequilibrios de género	25	5
Total	170	6,8

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

Respecto al país en el que se celebraron los encuentros transnacionales, se aprecia una distribución similar a la de los socios que compusieron las AT (Gráfico 25). Un 37% de éstos se llevaron a cabo en España (prácticamente cuatro de cada diez). Sigue en importancia como lugar de celebración Italia, donde tuvieron lugar casi el 20% de los 170 encuentros efectuados entre 2005 y 2007. Alemania y Francia son los siguientes países donde se realizó un mayor número de encuentros, pero a una cierta distancia de los países antes mencionados (6,6% y 7,2%, respectivamente).

En cuanto al lugar físico de celebración, los encuentros transnacionales se hicieron normalmente en instalaciones de la Administración Pública (local o regional), aunque también destaca el uso de instalaciones privadas (hoteles y otros espacios especializados en celebración de eventos). Hay que subrayar que algunos proyectos trataron de aprovechar los encuentros para acercar a los socios transnacionales la realidad en la que se desarrolló el proyecto nacional, por ejemplo, *Atenea* celebró estos encuentros en los mismos barrios en los que se realizaban las intervenciones del programa nacional.

Gráfico 25. Distribución de encuentros transnacionales según el país de realización



Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

Por lo que se refiere a los objetivos perseguidos, prácticamente en la mitad de los encuentros se abordó la planificación de actividades (83 encuentros), en un 42% de los casos se llevaron a cabo tareas de seguimiento y evaluación de las actividades (71 encuentros) y en un 41% la puesta en común de trabajos desarrollados (70 encuentros). Los objetivos menos frecuentes fueron la realización de seminarios temáticos, las visitas de estudio y la presentación de los proyectos nacionales (Tabla 61).

Tabla 61. Objetivos de los encuentros transnacionales y encuentros en los que se abordaron

Objetivos del encuentro	Encuentros que los abordan	
	Número	Porcentaje
Planificación de actividades	83	49%
Presentación de proyectos nacionales	44	26%
Seguimiento y evaluación	71	42%
Puesta en común de trabajos desarrollados	70	41%
Intercambio de documentación y materiales	56	33%
Realización de seminarios temáticos	25	15%
Visitas de estudio	27	16%
Otros	38	22%

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

Por lo que se refiere a las personas participantes, en los 170 encuentros celebrados participaron 3.060 personas, es decir, una media de 18 personas por encuentro (Tabla 62). La mayoría de ellas (923 personas) lo hicieron en el marco de proyectos adscritos al área de inserción y reinserción, que es la que aglutinó un mayor número de proyectos y de encuentros. Sin embargo, en términos relativos, los proyectos del área de adaptabilidad fueron los que documentaron un número mayor de participantes (23 personas por encuentro, de media). En el otro extremo, el proyecto de combatir el racismo y la xenofobia tuvo la participación media menor, con 15 personas por encuentro.

Tabla 62. Personas participantes en los encuentros transnacionales según área temática

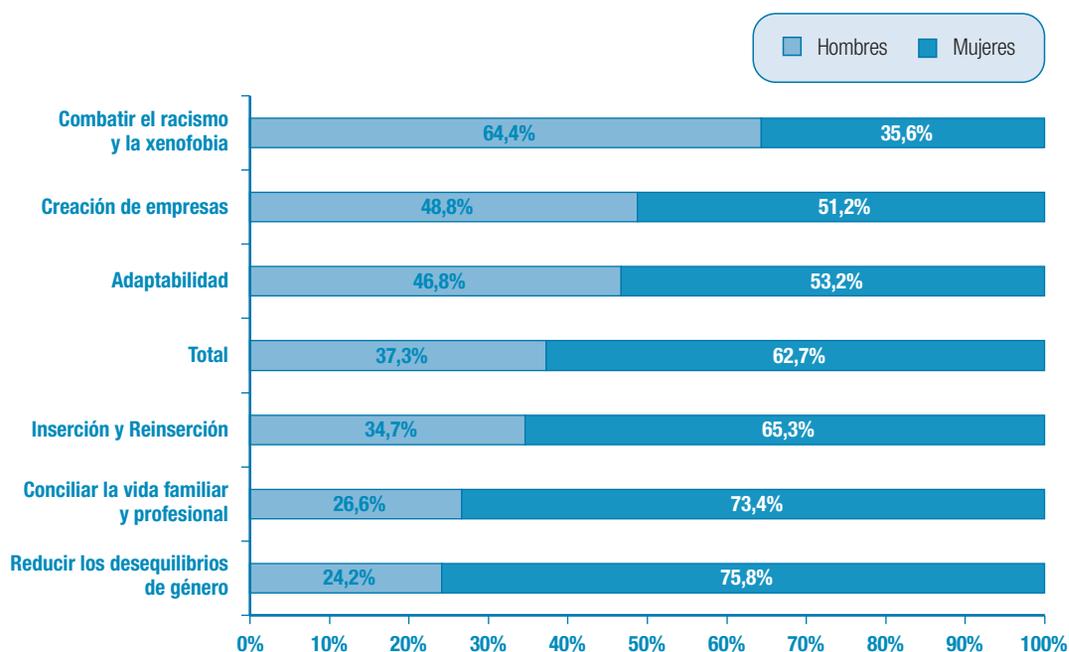
Área temática	Personas participantes	
	Total	Por encuentro
Inserción y reinserción	923	18
Combatir el racismo y la xenofobia	160	15
Creación de empresas	566	17
Adaptabilidad	385	23
Conciliación vida familiar y laboral	563	17
Reducir los desequilibrios de género	463	19
Total	3.060	18

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

La mayoría de las personas participantes de los encuentros transnacionales pertenecían al personal técnico de los proyectos nacionales, aunque también se desarrolló un esfuerzo por involucrar a representantes institucionales y así favorecer las iniciativas de transferencia de buenas prácticas a las políticas generales. Cabe reseñar, en este sentido, el esfuerzo de proyectos como *Acción por el empleo y desarrollo socioeconómico*, *MARE* e *Ímpetus* a fin de impulsar la participación de grupos políticos.

El análisis por sexo ilustra que la mayoría de las personas participantes fueron mujeres: un 62,7% del total (Gráfico 26). Sin embargo, existen diferencias según el área temática a la que se adscribían los proyectos. Se aprecia que las mujeres tuvieron una participación mayor en los encuentros de las áreas de reducción de los desequilibrios de género y de conciliación de la vida laboral y familiar, en los cuales representaron en torno al 74% de las participantes. Por el contrario, la menor proporción de mujeres se verificó en los encuentros del proyecto del área combatir el racismo y la xenofobia, donde sólo supusieron el 35,6% de los participantes. Por último, se notifica una presencia prácticamente paritaria en los encuentros celebrados en el marco de los proyectos adscritos a las áreas de creación de empresas y de adaptabilidad.

Gráfico 26. Distribución de participantes en los encuentros transnacionales según sexo



Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

5.2.2. Intercambio de personas

El intercambio de personas es un instrumento susceptible de favorecer que las ideas se diseminen y sean aprovechadas en diferentes entornos. Esta herramienta de cooperación transnacional fue empleada de forma significativa por los proyectos Equal andaluces desde el inicio de la ejecución de sus programas de trabajo. En particular, de los 41 proyectos andaluces, 21 efectuaron algún intercambio de personas entre 2005 y 2007.

La información disponible para los 26 proyectos representados por la Consejería de Empleo permite ahondar en las características de estas actuaciones. Primeramente, hay que mencionar que a mediados de 2006 ya se computaban 9 proyectos (de los 26) que habían llevado a cabo acciones de intercambio de personas, cifra que se elevó a 16 proyectos a finales de 2007. En total, se realizaron 42 actividades de intercambio, 33 en forma de visitas de estudio y 9 de carácter formativo (tres estancias formativas de *IGEO*, dos de *Fénix e Ímpetus* y una de *Arena II* y *Comcilia*).

En estas 42 actividades de intercambio participaron 1.200 personas, de las que el 53,7% fueron personas beneficiarias, el 25,3% personal coordinador de los proyectos, el 11,9% representantes institucionales y el 9,2% personal de formación (Tabla 63).

Tabla 63. Perfil de las personas participantes en los intercambios

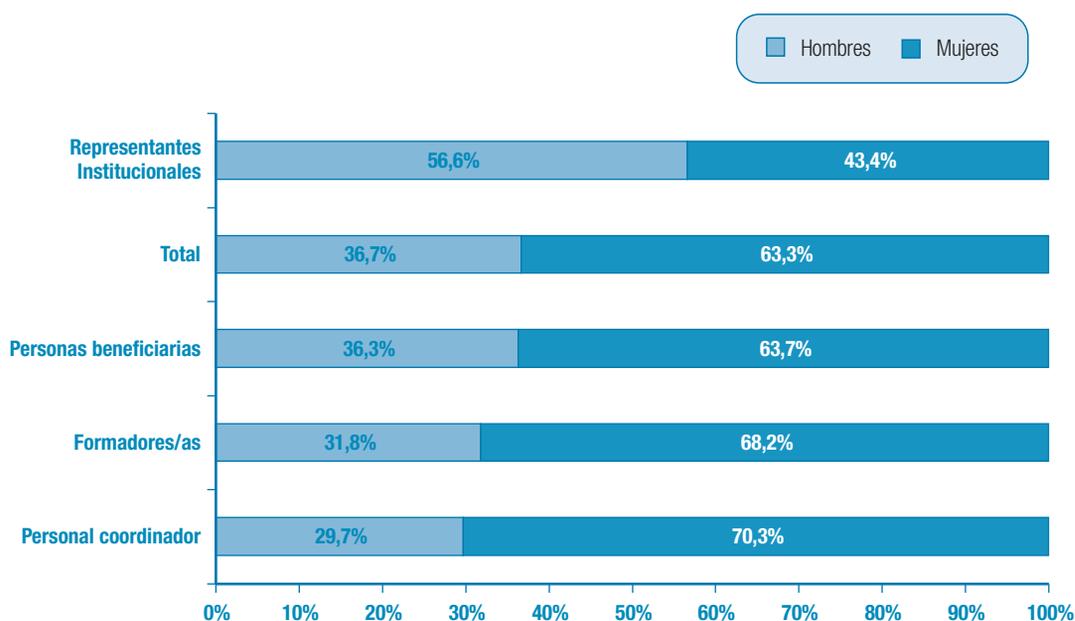
Perfil de participantes	Personas participantes	
	Número	Porcentaje
Personas beneficiarias	644	53,7%
Formadores/as	110	9,2%
Personal coordinador	303	25,3%
Representantes Institucionales	143	11,9%
Total	1.200	100%

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

Respecto a la distribución por sexo, el 63% de las 1.200 personas participantes fueron mujeres, si bien se aprecian ciertas disparidades en función del perfil de participantes en los intercambios (Gráfico 27). En cuanto al grupo de personas beneficiarias, que aglutinaron a más del 50% de la totalidad de participantes en intercambios, el 63,7% son mujeres, un dato que concuerda con la mayor presencia, en general, de mujeres que de varones como beneficiarios de las actividades de los proyectos Equal. Entre los representantes institucionales, las mujeres representaron sólo el 43% del total de participantes, un porcentaje bajo, especialmente en comparación con el registrado en perfiles como el de personal de formación (68% mujeres) y de coordinación (70% mujeres).

Dentro de las experiencias de intercambio, resultaron especialmente interesantes las que conllevaron visitas de técnicos o personas beneficiarias de los proyectos Equal andaluces a los países donde se desarrollaban los proyectos de los socios transnacionales. Ello ofreció al personal técnico la oportunidad de conocer *in situ* el funcionamiento de entidades y experiencias de empleo de otros países. A su vez, tales visitas ayudaron a elevar la motivación de las personas beneficiarias, mediante el conocimiento sobre el terreno de otras realidades de colectivos con características similares a las suyas. Entre los proyectos que organizaron visitas de personal técnico a países socios se pueden citar *Acción por el empleo y desarrollo socioeconómico*, *Concilia-Lo*, *Fénix* y *Malabaristas del tiempo*. En cuanto a los proyectos que organizaron visitas de personas beneficiarias a los países socios, cabe referir *Ímpetus* (personas con bajo nivel formativo), *CERES* (jóvenes con baja cualificación), *NÉMESIS* (emprendedoras noveles), *Atenea* (personas residentes de ZNTS), *Tic@l* (empresarios y empresarias) e *Equal Tandem* (personas con trastorno mental grave).

Gráfico 27. Distribución por sexo de las personas participantes en los intercambios



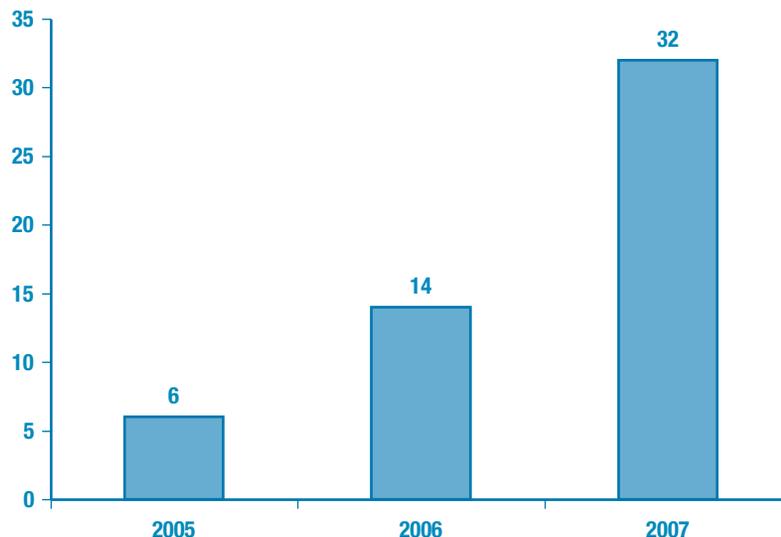
Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

5.3. Desarrollo conjunto de metodologías y materiales

Las acciones de desarrollo conjunto de metodologías y materiales tenían como finalidad aunar la experiencia, conocimientos y capacidades de los socios, para así generar productos o enfoques con un valor añadido respecto a los que podrían generar en caso de actuar cada socio de forma aislada. Esta línea de acción estuvo presente en los 41 proyectos andaluces, que generaron materiales y productos que, en buena medida, significaron el resultado manifiesto de la cooperación transnacional.

En el caso de los 26 proyectos representados por la Consejería de Empleo, entre 2005 y 2007 llevaron a cabo un total de 52 acciones en la línea transnacional dirigidas a desarrollar metodologías y materiales (Gráfico 28). Se iniciaron, modestamente, en el año 2005 (6 acciones), incrementándose el año siguiente (14 acciones), si bien es en 2007 cuando se concentra la mayor parte de estas acciones (32 de las 52).

Gráfico 28. Desarrollo conjunto de metodologías y materiales: número de acciones de la línea transnacional para el desarrollo de metodologías y materiales



Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

En la Tabla 64 se muestra la distribución de estas acciones en función del tipo de actuación. Se aprecia que el tipo de acción más frecuente fue la elaboración conjunta de materiales de información/divulgación, con 12 acciones. A título de ejemplo de estas acciones se pueden citar las siguientes: carteles de transversalidad de la perspectiva de género de *Equal-in-red*, páginas web de los proyectos transnacionales de *CERES* y *Promising Practices for Women*, materiales sobre reducción de brechas de género de *NÉMESIS* y materiales sobre empleo para personas con discapacidad de *Acción por el empleo y desarrollo económico*.

Tras los materiales de información, destacan las recopilaciones de experiencias y buenas prácticas de los socios transnacionales. Se efectuaron 10 acciones de esta naturaleza, entre las que figuran las realizadas por *Adapti+D* (sobre adaptabilidad), *CERES* (referente a la eliminación de la segregación en el empleo), *Equal-in-red* (sobre responsabilidad social corporativa), *Equalitas Granada* (relativo a la inclusión sociolaboral), *Flora* (sobre conciliación) *Ide@* (concerniente a la motivación) y *Promising Practices for Women* (acerca de la igualdad de género).

Tabla 64. Tipo de acciones de la línea transnacional para el desarrollo de metodologías y materiales

Tipo de actuación	Número de acciones
Material de información/ divulgación	12
Recopilación de experiencias y buenas prácticas	10
Desarrollo de redes de comunicación e información	9
Estudios e investigaciones	6
Desarrollo de sistemas de seguimiento y evaluación	3
Guías y protocolos de actuación	3
Informes de resultado/ evaluación	3
Otras	3
Material de orientación	1
Bases de datos	1
Instrumentos de medición	1
Total	52

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

En tercer lugar, destaca el desarrollo de redes de comunicación e información, con nueve acciones llevadas a cabo por cinco proyectos, a saber, *Arena II*, *CERES*, *Equal Tándem*, *Ide@* e *IGEO*. También sobresalen los estudios e investigaciones, computándose un total de seis acciones en esta línea. Fueron efectuadas por los siguientes proyectos: *CERES* (en materia de conciliación de la vida familiar y laboral), *Concilia-Lo* (también sobre conciliación), *e-Andaluzas en la sociedad red* (sobre creación de empresas e inclusión social) e *Equal Triciclo* (acerca de la responsabilidad social de las organizaciones).

Los tipos de actuación menos comunes fueron el desarrollo de sistemas de seguimiento y evaluación (tres acciones, llevadas a cabo por *Adapti+D*, *Equal Tándem* y *Promising Practices for Women*), la elaboración y edición de guías y protocolos de actuación (tres acciones, a cargo de *Comcilia* y *Promising Practices for Women*), los informes de resultados (tres acciones, debidas a *CERES* y *Equal Tándem*), el desarrollo de materiales de orientación (una acción, de *Concilia-Lo*), las bases de datos (una acción, de *Equal Tándem*) y los instrumentos de mediación (una acción, de *Eres Sevilla*).

- ✓ Análisis comparado del sector de lo social (España / Italia).
- ✓ Apoyo a los/as emprendedores/as como mecanismo de inclusión social: recomendaciones políticas.
- ✓ Bases metodológicas comunes para el desarrollo de enfoques innovadores basados en el mentoring y el coaching.

- ✓ CD sobre el proyecto transnacional "Bridging the Gender Gaps".
- ✓ Como resumen, a continuación se lista el total de productos desarrollados por los proyectos transnacionales:
 - ✓ El tercer sector: análisis y perspectivas.
 - ✓ E-Learning in SMEs. Examples from Six European Countries.
 - ✓ Estudio comparativo sobre el grado de conciliación de la vida personal y laboral en los territorios de los socios transnacionales.
 - ✓ Good Common Practices to Build Community Welfare in a European Perspective.
 - ✓ Guía de buenas prácticas de Trans Conciliation.
 - ✓ Guía de recursos para la conciliación de la vida personal y laboral.
 - ✓ Informe final de evaluación del proyecto transnacional NOVA.
 - ✓ Informe final de resultados del Foro Europeo de inserción y acceso al empleo.
 - ✓ La experiencia transnacional en la Red April.
 - ✓ Las prácticas profesionales. Un camino hacia la inserción social.
 - ✓ Manual de buenas prácticas en la gestión y coordinación de redes territoriales de fomento de desarrollo empresarial.
 - ✓ Manual de buenas prácticas para la eliminación de la segregación horizontal y vertical en el empleo.
 - ✓ Manual de igualdad de oportunidades y medio ambiente.
 - ✓ Manual de mediación.
 - ✓ MOTIVA. Guía de herramientas de motivación y buenas prácticas.
 - ✓ Mujeres. Intercambio de experiencias nacionales en el ámbito transnacional.
 - ✓ Portal web del proyecto transnacional de Huelva Equal (Acuarela).

Principios básicos de Equal

De acuerdo con la regulación de la Iniciativa Comunitaria (IC) Equal, los proyectos que se desarrollaron en la Iniciativa debían cumplir con ocho principios fundamentales, además de respetar las prioridades horizontales del Fondo Social Europeo (FSE). Estos principios son los siguientes:

1. Enfoque temático integrado.
2. Concentración.
3. Innovación.
4. Complementariedad.
5. Capacidad de transferencia.
6. Cooperación transnacional.
7. Colaboración institucional y capacitación.
8. Igualdad de oportunidades.

En este capítulo se recoge información para valorar el grado de cumplimiento de los principios señalados en los proyectos Equal andaluces. De los ocho principios, se presenta información sobre seis de ellos, debido a dos motivos fundamentales: primeramente, los principios de colaboración institucional y capacitación fueron analizados en el capítulo tres (relativo a la gestión y seguimiento de los proyectos) y, en segundo lugar, el principio de igualdad de oportunidades se aborda en el siguiente capítulo (donde se presenta información para valorar el cumplimiento de las prioridades horizontales del FSE¹⁸).

¹⁸ Nótese que la igualdad de oportunidades constituye una de las prioridades del FSE que, además, se introduce como principio de la IC Equal en el Programa de la Iniciativa Comunitaria Equal en España.

6.1. Enfoque temático integrado

El principio del enfoque temático integrado supone que los proyectos Equal seleccionaron una de las áreas temáticas y plantearon un programa de trabajo en función de la definición de la misma. Este principio implicó que se debían implementar planteamientos metodológicos que consideraran de forma integral los factores de discriminación.

A la vista de este planteamiento, hay al menos dos tipos de actividades que, en caso de ser realizadas, darían indicios de un efectivo cumplimiento del enfoque temático integrado. La primera es la realización de estudios previos capaces de detectar cuáles son los factores causantes de la discriminación (o de los problemas de adaptabilidad) en un territorio o sector. La segunda es el planteamiento de metodologías con enfoque integral, es decir, que actúen teniendo en cuenta la pluralidad de factores que inciden sobre las causas de la discriminación o la falta de adaptabilidad.

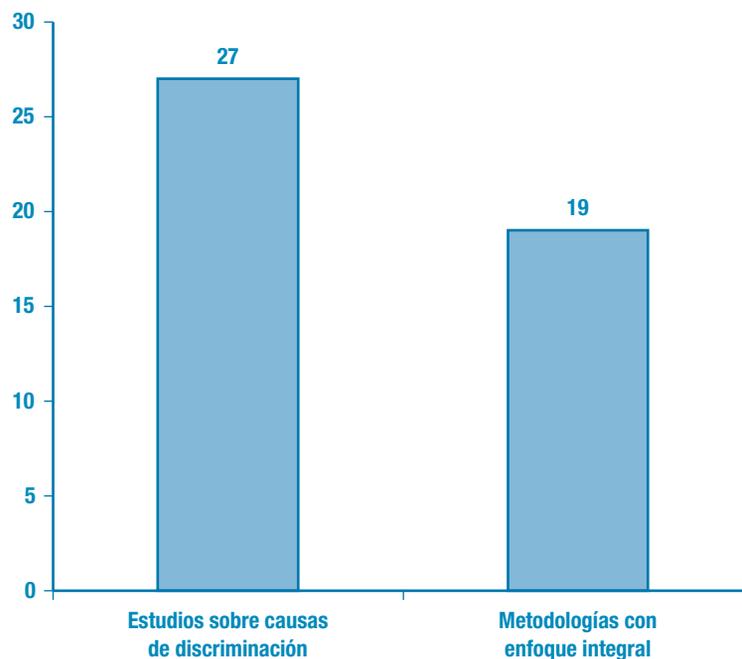
Por lo que se refiere a la realización de estudios previos sobre las causas de discriminación, son numerosos los proyectos andaluces que los llevaron a cabo a fin de guiar sus actuaciones. En concreto, 27 de los 41 proyectos elaboraron estudios de esta naturaleza (Gráfico 29), cuyos contenidos han sido comentados en apartados previos del informe. A título de ejemplo, cabe señalar los estudios efectuados por los proyectos *Eres Sevilla* (sobre barreras a la inserción en el mercado de trabajo), *Fénix* (acerca del acceso de las mujeres a puestos directivos), *Himilce* (problemática sociolaboral de la población inmigrante), *IGEO* (posición de la mujer en el sector del olivar), *Jaenconcilia* (posición laboral de las mujeres de la ciudad de Jaén) y *Vía verde para la igualdad* (obstáculos para la creación de empresas por mujeres).

En relación con el segundo tipo de actividad, 19 de los 41 proyectos andaluces plantearon y desarrollaron metodologías que destacaron por incidir de forma integral sobre las causas de discriminación o de adaptabilidad. La casuística fue variada, pues la metodología dependió de los obstáculos o causas de discriminación particulares de los distintos colectivos objetivos o territorios de intervención, tal como se ilustra en los siguientes ejemplos:

- ✓ *Flora*. Se detectó que el acceso al empleo de las mujeres en zonas rurales estaba dificultado por las cargas familiares de éstas, así como por la lejanía entre sus lugares de residencia y los centros donde se ofrecían servicios para la inserción laboral (orientación, formación). En respuesta a este diagnóstico, se creó una red de oficinas (resuelve el obstáculo que supone la lejanía) desde las que se llevaron a cabo itinerarios para la inserción que incluyeron medidas para la conciliación de la vida familiar y profesional (se supera así el impedimento que suponen las cargas familiares)¹⁹.

¹⁹ Para una descripción de la red de oficinas, denominadas Oficinas para la conciliación y el fomento de la igualdad de oportunidades, puede consultarse el epígrafe 4.1.1. Estructuras creadas para implementar las acciones de los proyectos.

Gráfico 29. Indicadores de cumplimiento del principio de enfoque temático integrado (número de proyectos que efectuó las acciones señaladas)



Fuente: elaboración propia a partir de entrevistas a los proyectos Equal.

- ✓ De manera similar, *Himilce* diagnosticó una marcada dificultad de las mujeres de zonas rurales para incorporarse al mercado de trabajo debido a factores como la escasez de oportunidades de empleo por cuenta ajena y la falta de proximidad de los recursos para la inserción. Para hacer frente a estos obstáculos, concibió un programa de creación de empresas para zonas rurales, con el que se hizo frente a la falta de oportunidades de empleo por cuenta ajena, mediante el fomento del autoempleo, y a la lejanía de los recursos para apoyar la inserción.
- ✓ *SIOCA* promovió la incorporación de la mujer en la construcción mediante la intervención simultánea sobre tres ámbitos: ruptura de estereotipos, intermediación y sostenibilidad y prevención de riesgos laborales. La sensibilización fue clave para eliminar los estereotipos y barreras que impiden a las mujeres incorporarse plenamente en el sector. Las acciones de intermediación se centraron en capacitar a las mujeres para desempeñar oficios de la construcción y formar al personal de los servicios de empleo para contribuir a eliminar la segregación sectorial. Por último, las acciones de sostenibilidad tuvieron 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).

- ✓ *Adapti+D*. Este proyecto operó en Jaén capital y otros municipios de la provincia, donde se constató que los sectores oleícola y del comercio minorista se enfrentaban a un conjunto de factores que complicaban su competitividad y, por ende, el mantenimiento del empleo. Entre éstos, predominan la escasa profesionalización de empresas del sector, la falta de uso de nuevas técnicas de gestión e innovación y el impacto de las grandes superficies. A fin de hacer frente a tales factores, se creó el ya mencionado Servicio de adaptabilidad empresarial, que prestó asesoramiento al empresariado y las personas trabajadoras para favorecer su adaptación al nuevo entorno económico y tecnológico.

6.2. Concentración

El principio del enfoque temático integrado conduce a que se detecte el conjunto de factores causantes de la situación de discriminación o falta de adaptabilidad y se desarrollen metodologías para incidir sobre esta globalidad de factores, mientras que el principio de concentración matiza que, en todo caso, la intervención debe focalizarse sobre las personas más afectadas por las situaciones de discriminación o falta de adaptabilidad detectadas.

A la vista de esta descripción del principio de concentración y a fin de verificar su cumplimiento, se debe determinar en qué medida los proyectos centraron su intervención sobre las personas que sufren de forma más acusada situaciones de discriminación. Por ello, a continuación se analiza la participación como personas beneficiarias de las mujeres y algunos grupos con mayores trabas para encontrar un empleo de calidad.

En cuanto a las mujeres, fueron un grupo prioritario en los planteamientos y actuaciones de los proyectos andaluces. Para ilustrar este punto, conviene recordar las cifras presentadas en el capítulo cuatro sobre las personas beneficiarias de las acciones de los proyectos, que de forma resumida serían las siguientes:

- ✓ En 2005 las personas beneficiarias de los 26 proyectos representados por la Consejería de Empleo ascendieron a 1.832 personas, de las que 1.571 eran mujeres (el 85,8%). Al año siguiente esta cifra se incrementó hasta 16.466 personas, con 11.449 mujeres (el 69,5%). En 2007, el último año de ejecución, las personas beneficiarias fueron 33.890, de las que 20.304 eran mujeres (el 59,9%).
- ✓ Además, en los proyectos representados por otras entidades se ofrecieron servicios a un total de 15.571 personas, de las que 10.895 eran mujeres (el 70%).

- ✓ Los proyectos andaluces lograron la inserción de 5.771 personas, de las que 3.963 eran mujeres, esto es, el 68,7% del total.

Por otra parte, se puede analizar la participación de aquellos colectivos especialmente proclives a experimentar una situación de desventaja social, como son los desempleados de muy larga duración (más de dos años), personas con discapacidad, drogodependientes, personas de etnia gitana y minorías étnicas y extranjeros. En la Tabla 65 se muestra el número de estas personas con particulares dificultades de empleabilidad que fueron beneficiarias de las acciones de los 26 proyectos representados por la Consejería de Empleo (sobre los que se dispone de esta información). Los datos muestran que el colectivo de inmigrantes es el que tuvo mayor presencia, alcanzando casi la mitad de personas beneficiarias en 2007 (el 47,7%). Cabe señalar que ello se debió al elevado número de personas beneficiarias de este colectivo que registró el proyecto del área de combatir el racismo y la xenofobia, y *Arena II*, que ofreció servicios a un total de 15.184 personas de nacionalidad extranjera (el 95% del total del colectivo). Algo similar ocurrió con las personas de etnia gitana, que representaron entre el 2,6% y 8% de las personas beneficiarias entre los años 2005 y 2007; la gran mayoría de las personas de este colectivo (el 78% en 2007) fueron atendidas por dos proyectos (*Atenea* y *Eurorromí*).

Tabla 65. Distribución porcentual de personas beneficiarias con alto riesgo de exclusión social, según colectivos

Personas Beneficiarias	2005		2006		2007	
	Número	Porcentaje sobre el total	Número	Porcentaje sobre el total	Número	Porcentaje sobre el total
Personas con más de 2 años en desempleo	287	15,7%	1.918	11,6%	4.304	12,9%
Personas con discapacidad	39	2,1%	394	2,4%	384	1,2%
Personas de etnia gitana	146	8,0%	601	3,6%	864	2,6%
Personas drogodependientes	5	0,3%	48	0,3%	114	0,3%
Otras minorías étnicas, refugiados e inmigrantes	62	3,4%	3.301	20,0%	15.900	47,7%

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

Con respecto a las personas en paro de larga duración (más de dos años desempleados), representaron el 15,7% de las personas beneficiarias en 2005, el 11,6% en 2006 y el 12,9% en 2007 (4.304 personas). Un 35% de este grupo fueron personas beneficiarias de proyectos adscritos al área de inserción y reinserción.

Igualmente, las personas con discapacidad constituyeron objeto de atención, principalmente, por parte de proyectos de las áreas de creación de empresas y de inserción y reinserción. En este sen-

tido, se infiere una diferencia relevante: mientras que los proyectos del área de creación de empresas (principalmente *Equal Tándem*) se centraron en personas con discapacidad mental (137 de las 149 con esta discapacidad en 2007) los de inserción y reinserción se orientaron a las personas con discapacidad física y sensorial (100 de las 190 con esta discapacidad en 2007).

Finalmente, las personas drogodependientes fueron beneficiarias de los proyectos andaluces, si bien en número reducido. Se alcanzó una cifra máxima de 114 personas beneficiarias el año 2007, de las que 66 fueron atendidas por proyectos del área de creación de empresas y las 48 restantes por proyectos de inserción y reinserción.

En resumen, los datos disponibles apuntan a que en general se alcanzó un alto cumplimiento del principio de concentración. Las mujeres, que sufren en general obstáculos más intensos que los varones en el mundo laboral, protagonizaron la intervención de los proyectos andaluces. Además, algunos colectivos con alto riesgo de exclusión social, entre los que destacan inmigrantes o personas en paro de larga duración, recibieron especial atención por parte de los proyectos.

6.3. Innovación

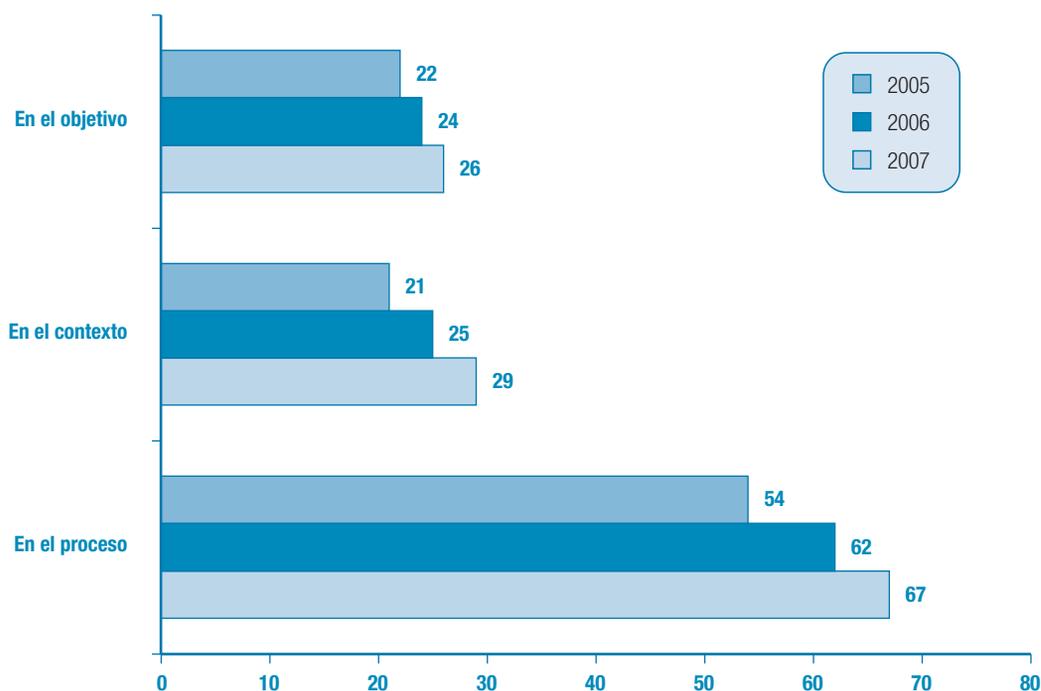
La innovación es un elemento central que definió la IC Equal. Los proyectos debían ensayar nuevas ideas y enfoques a fin de que, una vez probada su eficacia, pudieran ser aprovechados para la mejora de las políticas de empleo. La innovación comprendió el desarrollo de enfoques totalmente nuevos o bien la aplicación de elementos procedentes de otros entornos territoriales, sectoriales o institucionales.

A fin de analizar el cumplimiento del principio de innovación, resulta útil conocer los aspectos de innovación que se han introducido a través de tres vías:

- ✓ Innovación en el objetivo de las actuaciones. Hace referencia a aspectos innovadores relacionados con la incorporación de nuevos colectivos beneficiarios no priorizados con anterioridad, la búsqueda de nuevos yacimientos de empleo, la selección de sectores de intervención no definidos anteriormente, la ampliación de objetivos con respecto a otros programas de empleo, etc.
- ✓ Innovación en el proceso o metodología de la intervención. Es el resultado del diseño de nuevas herramientas o instrumentos, de la incorporación de nuevas tecnologías a los servicios de empleo, de la modificación de políticas o instrumentos ya existentes, etc.
- ✓ Innovación en el contexto. Supone aplicar en los programas de trabajo los enfoques que se emplean en otros territorios, sectores o marcos institucionales.

La información sobre los aspectos innovadores en el objetivo, contexto y proceso, disponible exclusivamente para los 26 proyectos representados por la Consejería de Empleo, ilustra que, como cabía esperar, el número de elementos innovadores se elevó al progresar la ejecución de acciones de los proyectos (Gráfico 30). Por ejemplo, el número de aspectos innovadores en el contexto fue igual a 21 en 2005, cifra que se eleva a 25 en 2006 y alcanza el máximo en 2007 (29 aspectos). También se constata que la mayor parte de los elementos innovadores fueron relativos al proceso (hasta 67 en 2007), teniendo menor presencia las innovaciones en el contexto (29 en 2007) y en el objetivo (26 en 2007).

Gráfico 30. Aspectos innovadores en el proceso, objetivo y contexto



Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

Por lo que respecta a las innovaciones en el objetivo, la mayoría fueron de dos tipos: las destinadas a acercar los servicios a las personas beneficiarias y aquellas que incorporaron nuevos colectivos de beneficiarios no priorizados en anteriores iniciativas de empleo (Tabla 66). De hecho, como

se ha podido cotejar a lo largo del informe, fue intensa la actuación de los proyectos dirigida a facilitar que las personas con dificultades de inserción pudieran acceder más y mejor a los servicios existentes para impulsar su acceso al empleo. Para ello, algunos proyectos crearon estructuras que acercaron los servicios a las personas beneficiarias, estructuras fijas (por ejemplo, *NEMCO* a través de los Centros *NEMCO* o *Flora* con las Oficinas de conciliación y fomento de la igualdad de oportunidades) e itinerantes (el orientabús del proyecto *CERES*, que se desplazó para prestar servicios de orientación y formación, o el aulabús de *Espiral*, que prestó servicios de formación y asesoramiento a empresarios y trabajadores). Por otra parte, respecto a la incorporación de nuevos colectivos beneficiarios, cabe citar como ejemplo la acción focalizada en las personas con trastorno mental grave de la Costa del Sol Occidental de *Equal Tándem* o en las mujeres del sector del olivar en el proyecto *IGEO*.

Tabla 66. Aspectos innovadores en el objetivo según el modo en que se articula la innovación

Innovación en el objetivo	2005	2006	2007
Búsqueda de nuevos yacimientos de empleo	2	2	2
Acercamiento de los servicios a las personas beneficiarias	9	9	10
Ampliación de los objetivos de otros programas de empleo	3	3	3
Incorporación de nuevos colectivos beneficiarios no priorizados en anteriores iniciativas de empleo	6	8	8
Otros	2	2	3
Total	22	24	26

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

También, la innovación en el objetivo se articuló, aunque en menor medida, a través de la ampliación de los objetivos de otros programas de empleo (3 de los aspectos innovadores en el objetivo) y en la búsqueda de nuevos yacimientos de empleo (2 aspectos innovadores). Respecto a esta última línea, habría que destacar la acción de *MARE*, con la detección de nichos de mercado a fin de ser aprovechados para la inserción laboral de personas con discapacidad.

En relación con la innovación en el contexto, en la Tabla 67 se indica la distribución de aspectos innovadores según el modo en que se articuló la innovación. Se aprecia que la principal forma en la se produjo la innovación fue la experimentación de fórmulas novedosas en el contexto de intervención. Por ejemplo, en 2007, 19 de los 29 aspectos innovadores en el contexto se articularon de tal modo. A cierta distancia se encuentra la adaptación de enfoques y metodologías aplicados en otros contextos de intervención, donde encajan 7 de los 29 aspectos innovadores en el contexto detectados en 2007.

Tabla 67. Aspectos innovadores en el contexto según el modo en que se articula la innovación

Innovación en el contexto	2005	2006	2007
Adaptación de enfoques y metodologías aplicados en otros contextos de intervención	4	6	7
Experimentación de fórmulas novedosas en el contexto de intervención	14	16	19
Otros	3	3	3
Total	21	25	29

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

En cuanto a las innovaciones en el proceso, la mayoría se articularon a través de la estrategia de intervención (34 de los 67 aspectos innovadores en el proceso de 2007) -Tabla 68. Del mismo modo, prevalece el diseño de nuevas herramientas, computándose 10 aspectos innovadores en el proceso de este tipo en cada año de ejecución de los proyectos. La incorporación de nuevos perfiles profesionales, descrita en el epígrafe 4.1.5. (Mejora de los sistemas de anticipación a los cambios y funcionamiento del mercado de trabajo), ha sido otra vía relevante para articular las innovaciones en el proceso (seis aspectos innovadores cada año). También cabe destacar la innovación introducida a través de la incorporación de las nuevas tecnologías a los servicios de empleo y en los sistemas de seguimiento y evaluación de las actuaciones.

Tabla 68. Aspectos innovadores en el proceso según el modo en que se articula la innovación

Innovación en el proceso	2005	2006	2007
Estrategia de intervención	25	32	34
Diseño de nuevas herramientas	10	10	10
Incorporación de las NTIC a los servicios de empleo	5	6	6
Modificación de políticas o instrumentos ya existentes	2	2	4
Incorporación de nuevos perfiles profesionales	6	6	6
Sistema de seguimiento y evaluación de actuaciones	5	5	5
Otros	1	1	2
Total	54	62	67

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

Para completar la información de los elementos innovadores en el objetivo, proceso y contexto, resulta de interés ofrecer una descripción cualitativa de las principales innovaciones generadas por los 41 proyectos andaluces. Para ello, se distinguirá dos tipos de innovaciones. Por una parte, las

que inciden principalmente sobre las políticas de inserción e igualdad de oportunidades. Por otra, las que afectan a la creación de empresas, la adaptabilidad y la igualdad de oportunidades²⁰.

Elementos de innovación en políticas de inserción e igualdad de oportunidades

- ✓ *Acción por el empleo y desarrollo socioeconómico* desarrolló la práctica conocida como “talleres prelaborales”, cursos de formación para el desempeño de un oficio que fueron ofrecidos en centros educativos a alumnos que cursaban enseñanza reglada con edades comprendidas entre 14 y 16 años y se encontraban en riesgo de abandonar la enseñanza obligatoria de forma prematura. La innovación de la experiencia radica en el hecho de que se ofreciera formación para el empleo a jóvenes menores de 16 años. Ello resultaba particularmente necesario a la vista del alto número de jóvenes menores de 16 años que, a pesar de todos los apoyos del sistema público, no concluía la educación obligatoria, abandonándola incluso con anterioridad a los 16 años.
- ✓ Varios proyectos, entre los que cabe destacar a *Promising Practices for Women, Flora* y *NEMCO*, desarrollaron itinerarios de inserción para mujeres. Estos se caracterizaron por la personalización de acciones y la incorporación de medidas para la conciliación de la vida familiar y profesional de las participantes. Éste último fue el principal elemento innovador, pues las medidas de conciliación en la actualidad no se incluyen regularmente en los itinerarios de inserción.
- ✓ *CERES* creó la figura de las “mentoras” para apoyar los itinerarios de inserción llevados a cabo por mujeres con alto riesgo de exclusión social (de etnia gitana, personas mayores desempleadas, etc.). Las mentoras pertenecían a estos colectivos pero habían logrado insertarse con éxito en el mercado de trabajo, de manera que constituían un ejemplo visible de que es posible superar la exclusión. En la actualidad, el mentoring se orienta habitualmente a promocionar el desarrollo profesional de los empleados o a apoyar a personas emprendedoras. Por tanto, su utilización para promover la inserción laboral de personas con alto riesgo de exclusión puede considerarse altamente innovadora.
- ✓ *E-Andaluzas en la sociedad red* articuló su actuación a través de las ya comentadas e-escuelas del cambio, que consistieron en un conjunto de actividades de formación, que se desarrollaron mediante una plataforma virtual accesible a través de Internet. La innovación de éstas residió

²⁰ Los elementos de innovación de los proyectos andaluces expuestos seguidamente se extraen de los trabajos realizados por los grupos temáticos andaluces. Para más información sobre la innovación, pueden consultarse los siguientes trabajos, editados por el Servicio Andaluz de Empleo y disponibles en la sección de publicaciones del Portal Equal de la Consejería de Empleo: “Experiencias innovadoras en empleo e igualdad. Buenas prácticas de la IC Equal en Andalucía”, “Informe sobre innovación y transferencia de buenas prácticas de los proyectos Equal andaluces 2005-2007” e “Informe de los talleres de trabajo. Buenas prácticas en el fomento del empleo y la igualdad: acciones de transferencia”.

principalmente en que ofrecieron formación a mujeres con un alto nivel formativo (universitarias y profesionales) para ayudarles a romper el techo de cristal (esto es, las barreras y dificultades que deben enfrentar y vencer las mujeres para lograr acceder a puestos laborales directivos, como jefaturas y gerencias).

- ✓ *Eurorromí* construyó el “igualdámetro”, 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. La innovación se encuentra en el diseño de esta herramienta, que se concibió *ad hoc* para este particular grupo de población, aportando nueva información cuantitativa y cualitativa con respecto a su posición en el mercado laboral.
- ✓ *Equal Tándem* creó el “dispositivo de innovación y transferencia”, una estructura encargada de aplicar la metodología de gestión del conocimiento en el proyecto y constituida por dos técnicas, una antropóloga y una psicóloga social. Desde el dispositivo se sistematizó la información obtenida en la ejecución del proyecto, se establecieron sistemas para almacenar el conocimiento y acceder a éste y se compartió la información entre todos los agentes involucrados. La novedad del dispositivo radica en que no resulta habitual que al implementar proyectos de empleo se gestione el conocimiento que se va generando.
- ✓ El proyecto *ZIDAC* utilizó en sus itinerarios de inserción el sistema de orientación por competencias, descrito con anterioridad. La gestión de los recursos humanos por competencias constituye una realidad en el mundo empresarial, habiéndose producido un notable avance de este sistema en empresas medianas y grandes en los últimos años, y en el sector público. Pese a ello, no se constata que esta metodología esté siendo utilizada en los procesos de apoyo a la inserción laboral, de lo que se deriva su carácter innovador.
- ✓ *Atenea* puso en marcha observatorios en varios barrios calificados como zonas con necesidades de transformación social (ZNTS), con el objetivo de contar con información de apoyo para el diseño de las políticas destinadas a tales barrios. La innovación de estos observatorios reside en la metodología utilizada (análisis desde el terreno con visión multidisciplinar) y en las funciones encomendadas (brindar apoyo técnico al diseño de las políticas sociales aplicadas a barrios con problemas de exclusión).
- ✓ *Equalitas Granada* puso en marcha los ya mencionados Grupos de trabajo locales. Como elemento de innovación, destaca la fórmula de trabajo con la que operaron estos grupos, buscando la coordinación entre entidades y agentes clave y el consenso entre todas las esferas implicadas en el desarrollo local en materia sociolaboral (sector público, empresariado, ciudadanía y tercer sector). Sobresalió de forma particular la actuación de los Agentes Equalitas, también denominados Dinamizador/a rural, que hicieron efectiva la implicación de la ciudadanía en el diseño de la estrategia local de inclusión sociolaboral.

Elementos de innovación en políticas de creación de empresas, adaptabilidad e igualdad de oportunidades

- ✓ *NÉMESIS* desarrolló el “plan de Inserción para la conciliación por cuenta propia” (PIC), un mecanismo para poner en práctica fórmulas de apoyo a la conciliación de personas empleadas por cuenta propia (autónomos). En particular, suponía que una mujer desempleada era formada y preparada para sustituir a un empresario autónomo que se ausenta de su trabajo temporalmente por motivos de conciliación, como el cuidado de personas dependientes, permisos de maternidad o paternidad, etc. El Plan Más Autónomos, lanzado en 2006 por la Consejería de Empleo, introdujo medidas a favor de la conciliación de personas autónomas, si bien no invalida la innovación de la experiencia, pues diversos aspectos diferencian el apoyo a la conciliación en el marco del PIC y del Plan Más Autónomos. Entre éstos, habría que señalar que el PIC recoge diversos supuestos que generan necesidades de conciliación, no sólo los relacionados con maternidad, adopción y acogimiento preadoptivo (caso del Plan Más Autónomos). Además, el PIC contempla un pago a la persona autónoma por la formación que imparte a la que le reemplazará.
- ✓ *Igual@Vid@* fomentó la creación de “casas nana”, lugares donde personas previamente formadas prestaron servicios de atención y cuidado a menores de seis años, permitiendo a las personas con niños/as a su cargo desarrollar sus trabajos o procesos de formación para acceder a un empleo. El cuidado de los menores se llevó a cabo en el propio domicilio de la persona que prestó el servicio, adecuadamente adaptado y equipado, con el fin de proporcionar atención personalizada (como máximo a cuatro niños/as), en un ambiente familiar y con horarios flexibles. Constituyen una iniciativa innovadora, que se distingue de los servicios de cuidado de menores existentes, sobre todo, por el lugar en el que se presta el servicio (el domicilio de la mujer cuidadora).
- ✓ *Adapti+D*, a través del ya mencionado Servicio de adaptabilidad laboral, ofreció asesoramiento individualizado a personas trabajadoras y al empresariado, con el fin de apoyar su adaptabilidad frente a los cambios organizativos, económicos, estructurales y tecnológicos. La innovación residió en que se trató de un servicio integral dedicado a la consolidación, para empresas de tres a cinco años de vida, a diferencia de la mayoría de los servicios, que se centran en el proceso de creación de la empresa. Además, el apoyo se materializaba en un servicio de asesoramiento, con lo que se distingue de las fórmulas de apoyo más comunes, que son de carácter financiero.
- ✓ El “Agente de dinamización tecnológica” de *Innov@rural* y el “Agente de excelencia empresarial” del proyecto *Espiral* fueron perfiles profesionales creados para apoyar la innovación y adaptabilidad de pequeñas empresas. Los técnicos de la red de espacios tecnológicos de Andalucía (RETA) desarrollan funciones similares a las de estos agentes, si bien se registran diferencias. En particular, el asesoramiento prestado por los Agentes de excelencia empresarial, además de cen-

trarse en las TIC, comprende otros aspectos (como la gestión empresarial, la calidad, la prevención de riesgos o el medio ambiente). También hay diferencias en cuanto al entorno geográfico en el que operan los técnicos RETA y los agentes; los primeros prestan servicios a empresas localizadas en polígonos industriales, centros de empresas o parques tecnológicos y los Agentes de dinamización tecnológica y de excelencia empresarial actuaron en entornos rurales o en núcleos de población alejados de los servicios normalizados.

- ✓ *Fénix* destacó por su desarrollo de una “estrategia para el fomento de la innovación en empresas de economía social”. Ésta consistió en un conjunto de actuaciones que promovieron la innovación y la gestión del cambio en empresas andaluzas de economía social. Entre ellas, cabe referir la creación de una nueva herramienta tecnológica de diagnóstico, seguimiento y evaluación de proyectos de innovación en las empresas andaluzas de economía social. La herramienta permite detectar la capacidad innovadora de una empresa, evaluar el nivel alcanzado por una empresa en términos de innovación, facilitar un plan de mejoras para que las empresas avancen en la innovación, etc.
- ✓ *Ímpetus* puso en marcha las ya referidas “ayudas de mantenimiento”, beca concedida a las personas creadoras de iniciativas de negocio a fin de apoyar financieramente la puesta en marcha de las iniciativas. Para determinar en qué sentido son innovadoras estas ayudas, se debe precisar si se diferencian de otros mecanismos de apoyo financiero al autoempleo, en particular, del “ticket del autónomo”, una de las ayudas para el autoempleo contemplada en el Plan Más Autónomos lanzado en 2006 por la Consejería de Empleo. Un primer elemento que distingue a las ayudas de mantenimiento del ticket del autónomo es el modo en que se hace efectiva la ayuda. El ticket del autónomo es una ayuda a tanto alzado y se transfiere a la persona beneficiaria en un solo pago. La ayuda de mantenimiento se abona de manera mensual durante un año. Un segundo elemento diferenciador es que, si se produce el cierre, las cantidades percibidas hasta la fecha del cese de la actividad tienen carácter no reembolsable en el caso de la ayuda de mantenimiento. Por el contrario, el ticket del autónomo exige el mantenimiento de la condición de trabajador autónomo durante, al menos, un año desde la fecha de inicio de la actividad y, de producirse con anterioridad, se podría determinar el reintegro de la ayuda correspondiente.

6.4. Complementariedad

El principio de complementariedad se traduce en que los proyectos debían evitar la duplicidad de esfuerzos, por lo que tratarían de incidir en ámbitos de actuación que no estuviesen cubiertos por las políticas generales de empleo o la programación del FSE. En consecuencia, la valoración del cumplimiento del principio de complementariedad requiere analizar si los proyectos, a través de sus programas de trabajo, estaban desarrollando acciones suplementarias a las existentes.

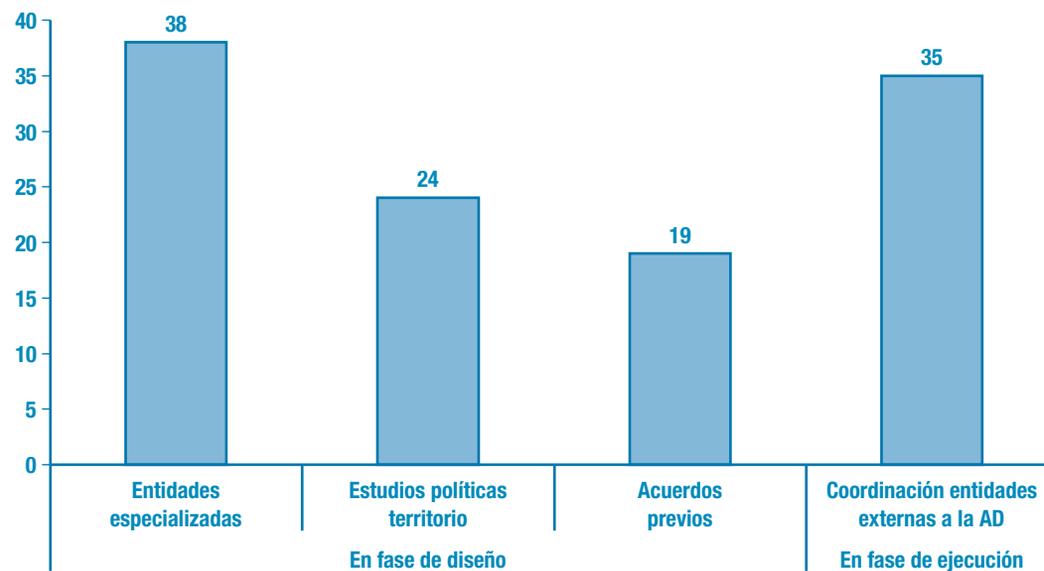
A fin de abordar esta cuestión, conviene distinguir las actuaciones experimentadas para lograr la complementariedad en dos momentos distintos: en la fase de diseño de los proyectos y en la fase de ejecución de los mismos. En la fase de diseño, se pueden diferenciar tres acciones o elementos susceptibles de contribuir al logro de la complementariedad, a saber, la inclusión en la AD de entidades especializadas (optimizando de este modo la coordinación de las intervenciones que se llevaron a cabo en un mismo ámbito geográfico o sectorial), la realización de estudios previos sobre las políticas aplicadas en el territorio (para evitar solapamientos con éstas) y la celebración de acuerdos con entidades que operaban en el mercado de trabajo (alternativa a su inclusión como socio de la AD).

Como puede advertirse en el Gráfico 31, la actuación más común para lograr la complementariedad en la fase de diseño fue la inclusión de entidades (públicas o privadas) especializadas como miembros de las AD. En particular, 38 de los 41 proyectos andaluces incorporaron en las AD entidades especializadas en una determinada temática, territorio o colectivo de intervención. Entre ellos, se pueden citar los siguientes ejemplos:

- ✓ *Equal Tándem*, que tuvo como colectivo beneficiario a personas con trastorno mental grave, incluyó en la AD a la Asociación de Familiares de Esquizofrénicos de la Costa del Sol (AFESOL) y la Fundación Andaluza para la Integración Social del Enfermo Mental (FAISEM).
- ✓ *IGEO*, que focalizó su intervención en mujeres del sector del olivar, contó con socios como la Asociación de Mujeres Género y Olivar y la Plataforma de Mujeres Rurales para el Progreso, la Igualdad y el Empleo.
- ✓ *MARE*, que fomentó la inserción laboral en ocupaciones relacionadas con el medioambiente, tuvo entre sus socios a entidades especializadas como la Fundación Centro de Innovación y Tecnología del Residuo.

Un segundo elemento clave para salvaguardar el principio de complementariedad en la fase de diseño fue la elaboración de estudios previos de políticas del territorio, llevada a cabo por 24 proyectos andaluces (Gráfico 31). La mayoría de los proyectos que efectuaron un estudio detallado del territorio o colectivo de intervención antes de elaborar el proyecto, incluyeron en éste un análisis de las políticas de empleo o adaptabilidad vigentes para configurar su programa de trabajo. Por ejemplo, *MARE*, durante la fase de diseño, realizó una revisión de los planes de desarrollo que ya estaban aplicando los ayuntamientos de la Comarca de la Vega Media del Guadalquivir (provincia de Sevilla), con el fin de coordinar los esfuerzos y garantizar la optimización de los servicios y recursos preexistentes. *Eurromí* actuó en una línea similar, apoyándose en un estudio inicial y la experiencia de entidades socias a fin de generar un programa de trabajo que fomentase el uso de recursos públicos infrautilizados por las personas beneficiarias (de etnia gitana).

Gráfico 31. Indicadores de cumplimiento del principio de complementariedad (número de proyectos que efectuaron las acciones señaladas)



Fuente: elaboración propia a partir de entrevistas a los proyectos Equal.

Finalmente, una tercera actuación desarrollada para cumplir con el principio de complementariedad, en la fase de diseño, fue el establecimiento de acuerdos (previos a la constitución formal de la AD) con entidades que trabajaban en el mercado laboral, para así facilitar el intercambio de información y evitar la duplicación de acciones. En total, 19 proyectos andaluces acordaron previamente con otras entidades este tipo de cooperación.

Por otra parte, en la fase de ejecución de los programas de trabajo, los proyectos siguieron trazando estrategias para hacer efectivo el cumplimiento del principio de complementariedad. Ello se llevó a cabo, especialmente, mediante el establecimiento de mecanismos de coordinación o colaboración con entidades que no eran socias ejecutoras del proyecto, pero que aportaron un importante valor añadido. Se trató de organizaciones que poseían una trayectoria especializada en un determinado territorio, sector económico o colectivo. De hecho, como se puso de manifiesto en el epígrafe 4.1.3. (Modernización y mejora de los servicios de empleo), la coordinación con servicios y entidades que intervienen en los procesos de inserción del territorio (o sector) donde operan los proyectos tuvo una importancia notable, especialmente en el caso de proyectos como *Eres Sevilla* (prestó singular atención a la coordinación de la red de servicios existentes) o *Equalitas Granada* (a través de los Grupos de trabajo locales).

La coordinación con entidades y servicios preexistentes se vio facilitada por el hecho de que el personal técnico de muchos proyectos conocía de antemano a las personas y entidades clave de los territorios de intervención. Ello favoreció la coordinación con entidades como Andalucía Orienta, UTEDLT, programas y agencias de desarrollo local, etc. La coordinación entre servicios de empleo y sociales tuvo especial relevancia, lo que resulta lógico porque numerosos proyectos trabajaban con colectivos que precisaban ambos tipos de asistencia, como es el caso de los proyectos *CERES*, *I-ESCOSUR* y *Piensa global. Actúa local*.

Además, hay que destacar que se produjo una coordinación entre proyectos Equal andaluces que actúan en el mismo territorio o tienen temáticas similares. De esta forma trabajaron *Malabaristas del Tiempo*, *Acción por el empleo y desarrollo socioeconómico e Equalitas Granada*, *Adapti+D*, *Himilce*, *Concilia-Lo* y *Jaenconcilia*. Estas colaboraciones consistieron fundamentalmente en intercambios de información y coordinación para no repetir actuaciones similares en los mismos municipios y lograr ofrecer servicios complementarios a las personas.

En suma, de la información aportada se desprende que los proyectos andaluces lograron, en términos generales, evitar solapamientos y duplicidades en sus actuaciones, realizándose un esfuerzo notorio en la fase de diseño de los proyectos por incorporar a las entidades clave y conocer las políticas en vigor en el territorio o sector. Estos esfuerzos continuaron en la fase de ejecución, cuando no pocos proyectos establecieron acuerdos con entidades del territorio a fin de lograr una efectiva coordinación y evitar duplicidad de actuaciones. Todo ello permitió que, de manera global, se diera un alto cumplimiento del principio de complementariedad.

6.5. Capacidad de transferencia

La transferencia entraña la incorporación de las buenas prácticas de los proyectos, esto es, de las experiencias innovadoras y exitosas, a las políticas generales. El objetivo de este principio es garantizar la pervivencia de los buenos resultados obtenidos una vez finalizada la ejecución de los programas de trabajo. Se trata de un principio central para cumplir con éxito el objetivo de la IC Equal, pues sin transferencia no es posible que las nuevas fórmulas ensayadas por los proyectos para luchar contra la discriminación en el mercado laboral se incorporen a las políticas y mejoren la eficacia de éstas.

Respecto a la transferencia, se distinguen tres modalidades:

- ✓ **Transferencia horizontal.** Es la que tiene como agentes receptores a las entidades que componen las AD. La idea es que éstas mantengan las buenas prácticas generadas una vez concluida la fase de ejecución.

- ✓ **Transferencia horizontal ampliada.** Comprende la transferencia de buenas prácticas a otras entidades o actores que no forman parte de la AD o bien que pertenecen a otro ámbito territorial dentro del mismo nivel de decisión.
- ✓ **Transferencia vertical.** Es la generalización de las actuaciones experimentadas con éxito en las AD a otros ámbitos de mayor dimensión en las que sea factible su aplicación, tales como políticas regionales, nacionales, europeas, programas operativos, planes sectoriales, convenios colectivos, etc.

Debe subrayarse que, en el caso de los proyectos andaluces, la transferencia se canalizó a través de los esfuerzos individuales de los proyectos, por una parte, y de los trabajos grupales llevados a cabo en el marco de los grupos temáticos andaluces (GTA), por otra. A continuación, se presenta un resumen de ambas vertientes (individual y grupal) de la transferencia efectuada por los proyectos andaluces, con el ánimo de ofrecer así una valoración sobre el cumplimiento del principio.

6.5.1. Transferencia individual

De forma general, cabe sostener que los 41 proyectos andaluces focalizaron la transferencia hacia la difusión de sus buenas prácticas a entidades ajenas a las AD, esto es, principalmente realizaron transferencia horizontal ampliada. Para ello, mantuvieron reuniones y participaron en jornadas en las que se expusieron las experiencias innovadoras de los proyectos, en muchas ocasiones con el apoyo de productos, como guías y manuales, que facilitaron la labor de difusión y de apropiación de las buenas prácticas por parte de terceros. También hay que indicar que en algunos casos, los proyectos consideraron que al estar la AD integrada por alguna entidad con competencias en empleo, adaptabilidad e igualdad de oportunidades, la transferencia de la buena práctica estaba garantizada.

Respecto a las estructuras de las que se dotaron los proyectos para llevar a cabo la transferencia, hay que destacar que no resultó común que se contara desde el inicio de la ejecución con un plan de transferencia ni con recursos humanos estables para realizar los trabajos asociados. Por ello, las actividades para la transferencia se caracterizaron, en general, por ser poco sistemáticas, articulándose principalmente a través de reuniones del personal del proyecto, entre sí y con personal externo a la AD, para difundir las buenas prácticas. No obstante, hay excepciones a esta pauta, constatándose casos en que desde etapas muy tempranas se configuraron estrategias y estructuras para apoyar la transferencia. Entre estas excepciones se encuentran los siguientes proyectos:

- ✓ *Equal Tandem* contó con el ya comentado “Dispositivo de innovación y transferencia”, una estructura dotada de personal dedicado a la detección y difusión de las buenas prácticas surgidas a lo largo de la ejecución del programa de trabajo.

- ✓ *CERES* sometió a muchas de sus acciones y esquemas metodológicos a una profunda y constante evaluación, en la que participaron todos los agentes implicados, haciendo especial énfasis en la identificación de los elementos clave para el éxito de las actuaciones.
- ✓ *Concilia-Lo* contó con una Comisión de excelencia, cuyo objetivo fue la búsqueda de buenas prácticas y la identificación de las claves de éxito de cada actividad y verificación del potencial de aplicación general.

En suma, los 41 proyectos cumplieron, de manera general, con la obligación marcada por la IC Equal de fomentar la transferencia de sus buenas prácticas, si bien en conjunto se aprecia una falta de sistematización de las actividades y programas para la transferencia.

Por otra parte, hay que tener en cuenta que, si bien todos los proyectos debían promover la transferencia en la fase de ejecución, algunos recibieron una ayuda adicional para llevarla a cabo. Así, en general, los proyectos que participaron en el proceso de solicitud de Acción 3 conforme a las normas establecidas por la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (UAFSE), fueron seleccionados para ejecutar estas acciones.

En el caso de los proyectos representados por la Consejería de Empleo, un total de 12 presentaron propuestas de transferencia que fueron aprobadas por la UAFSE para el desarrollo de la Acción 3. Sin entrar en detalle, sí conviene señalar en qué consiste la buena práctica de los proyectos que fue objeto de transferencia en la Acción 3. De forma resumida, las buenas prácticas fueron las siguientes:

- ✓ *Equal-in-red* planteó la transferencia de los “diagnósticos participativos” sobre la situación del empleo y la inclusión social de personas en riesgo de exclusión social. Este diagnóstico está inspirado en la estrategia metodológica del análisis socioeconómico con enfoque de género (ASEG), método de investigación que, mediante diferentes formas de consulta a los agentes interesados (entidades públicas y privadas, ciudadanía), permite el estudio de los sistemas ambientales, económicos, socioculturales, demográficos y políticos que componen el contexto de un radio de acción delimitado previamente. Para ello, toma en consideración las diferentes funciones que desempeñan las mujeres y los hombres, y también la articulación de las relaciones entre ambos sexos que derivan de tales funciones. Asimismo, el ASEG permite a los agentes interesados consensuar prioridades y propuestas de actuación. Con este fin, se emplean herramientas cualitativas de investigación consistentes, sobre todo, en sesiones participativas, en las que las propias personas beneficiarias de las políticas se convierten en agentes activos y decisores.

- ✓ *Equalitas Granada* promovió la transferencia de la metodología utilizada en los Grupos de trabajo locales. Éstos fueron un lugar de encuentro donde se aunaron los esfuerzos de los representantes de todas las entidades que promocionan el desarrollo local en materia sociolaboral de un municipio, contando además con la participación de la ciudadanía.
- ✓ *CERES* desarrolló la transferencia de una metodología de itinerarios integrados de inserción desde un enfoque de inclusión y género, adaptados a personas con dificultades de empleabilidad. Esta metodología se caracteriza por configurarse como un sistema personalizado de inserción, que conjuga la coordinación entre entidades para la captación de personas beneficiarias, la implementación de acciones grupales de formación y una evaluación participativa de los resultados.
- ✓ *Equal Triciclo* persiguió la transferencia del Servicio de apoyo a la consolidación empresarial, que prestó apoyo a iniciativas empresariales de muy reducida dimensión (autónomos o con un salariado) que llevaban menos de tres años en funcionamiento y eran lideradas por personas en riesgo de exclusión. También se ofreció este apoyo a negocios que operaban en la economía sumergida a fin de facilitar su regularización y consolidación.
- ✓ *Ímpetus* llevó a cabo la acción de transferencia de la ya considerada ayuda de mantenimiento (instrumento de apoyo financiero a la puesta en marcha de iniciativas empresariales, que se abona en forma de beca, no tiene carácter reintegrable y cuya concesión es comunicada con anterioridad al alta de la empresa).
- ✓ *Adapti+D* se unió con otro proyecto Equal español (*Mercurio*) para configurar una red sectorial del pequeño comercio, a la que denominaron “Mercade-net”. La transferencia buscó asegurar su permanencia en el tiempo, para apoyar y promocionar las actividades del sector y las personas que trabajan en él. Las entidades interesadas en participar lo hacen como un socio más y están representadas en la junta directiva. Se buscó además ampliar esta estructura a otros territorios, configurando redes nacionales de comercio minorista o constituyendo redes similares en otros sectores.
- ✓ *Atenea* abordó la transferencia del Observatorio Atenea que, como se ha citado con anterioridad, era un centro de investigación compuesto principalmente por antropólogos que realizaron estudios sobre los procesos de exclusión social y sobre las políticas de inclusión que se desarrollan en las ZNTS.
- ✓ *Equal Tandem* promovió la transferencia del Dispositivo de innovación y transferencia, la estructura para la gestión del conocimiento en proyectos de empleo cuyas características han sido señaladas previamente.
- ✓ *Fénix* abordó la transferencia de la herramienta para la gestión del cambio y la innovación, esto es, la aplicación informática que sirve de apoyo a la labor llevada a cabo por los técnicos que

asesoran a empresas de economía social (diagnosticar el potencial innovador de las empresas desde su creación y ayudar a mejorar la gestión de la innovación mediante la elaboración de un plan de mejoras).

- ✓ *Promising Practices for Women* promovió la transferencia de la estructura creada para el desarrollo de itinerarios personalizados de inserción destinados a mujeres: el Laboratorio de género (comentado en el apartado correspondiente a estructuras y sistemas).
- ✓ *IGEO* se planteó como objetivo la transferencia de dos buenas prácticas: las unidades de género y olivar (UGO) y el perfil de "catadora/divulgadora de aceite de oliva". Debe recordarse que las UGO eran estructuras físicas creadas para ofrecer a las personas beneficiarias servicios de información, orientación, inserción e igualdad de oportunidades. En la Acción 3, se transformaron en una red de "Unidades de atención virtual olivar y género", creándose al efecto una página web que aglutina los servicios prestados (www.ugovirtual.org). La red virtual ofrece, a través del portal web, la información y servicios que se ofrecieron desde las UGO físicas, en materia de formación, empleo, empresa e igualdad. En cuanto a la transferencia del perfil de "catadora-divulgadora de aceite de oliva", *IGEO* se planteó como objetivo reconocer y establecer formalmente esta nueva ocupación y su itinerario formativo mediante su inclusión en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.
- ✓ *NÉMESIS* también abordó dos prácticas: el plan de inserción para la conciliación (PIC) y el bono servicio para la conciliación. Como se mencionó anteriormente, el PIC consistió en la formación y preparación de una mujer desempleada para sustituir a un/a empresario/a autónomo/a que se ausenta de su trabajo temporalmente por motivos de conciliación. A su vez, el bono era en una ayuda de 90 euros mensuales destinada a mujeres desempleadas con dificultades de inserción que ven obstaculizada su participación en acciones formativas a causa de sus cargas familiares y cuyas parejas no pueden asumir estas responsabilidades.

Con el respaldo financiero de la Acción 3, estos 12 proyectos representados por la Consejería de Empleo realizaron un total de 107 actos para la identificación, validación y transferencia de buenas prácticas (Tabla 69). Estos actos fueron principalmente seminarios (44 de los 107 actos), reuniones (22), firmas de acuerdos de cooperación y participación en ferias y exposiciones. Una parte importante de dichos eventos estuvieron destinados básicamente a difusión y sensibilización: 16 de los 44 seminarios, 2 ferias y exposiciones y 6 campañas incluidas en el apartado "otros".

Tabla 69. Actos para la identificación, validación y transferencia de buenas prácticas de proyectos con Acción 3, representados por la Consejería de Empleo

Tipo de actos	Número
Seminarios	44
Reuniones	22
Ferías y Exposiciones	2
Firma de acuerdos	6
Otros	33
Total	107

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

En las acciones de los 12 proyectos participaron 8.404 personas (Tabla 70). Las mujeres tuvieron una presencia mayoritaria en estos actos, representando el 57% del total de las personas participantes (4.831 de los 8.404 participantes). Respecto al tipo de participante que acudió a estos actos, sobresale la presencia de personas beneficiarias (6.622 personas, es decir, el 79% del total). A gran distancia se encuentra el personal técnico (942 personas), los representantes institucionales (355 personas), otros profesionales (314 personas) y personal experto (171 personas).

Tabla 70. Participantes en actos para la identificación, validación y transferencia de buenas prácticas de proyectos con Acción 3, representados por la Consejería de Empleo

Participantes	Hombres	Mujeres	Total
Personas beneficiarias	3.035	3.587	6.622
Personal técnico	226	716	942
Personal experto	70	101	171
Representantes institucionales	149	206	355
Otros profesionales	93	221	314
Total	3.573	4.831	8.404

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

Por último, cabe señalar que los procesos de transferencia de estos proyectos condujeron a la elaboración y distribución de abundante material informativo y de apoyo para facilitar la incorporación de las buenas prácticas en otros contextos. En particular, se elaboraron un total de 42 materiales, entre los que se cuentan informes, estudios, guías, boletines y plataformas electrónicas (Tabla 71).

Tabla 71. Materiales y productos desarrollados en la Acción 3

Tipo de estudios y materiales	Número
Estudios	6
Boletines	1
Guías	4
Plataformas	5
Informes	9
Otros	17
Total	42

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos del Sistema Equal GSE.

6.5.2. Transferencia grupal

A fin de apoyar la identificación y transferencia de buenas prácticas de los proyectos Equal, la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía propuso a los proyectos andaluces la creación de los grupos temáticos andaluces (GTA), una red para la identificación y transferencia de buenas prácticas. La propuesta se materializó en la creación de dos GTA: uno sobre inserción laboral y otro sobre creación de empresas y adaptabilidad de empresas y personas trabajadoras, abordándose la igualdad de oportunidades de forma transversal en ambos grupos.

Los grupos estuvieron integrados por los representantes institucionales y técnicos de los proyectos y su objetivo fue identificar las mejores prácticas desarrolladas en materia de empleo, así como promover su transferencia a las políticas generales, de manera complementaria a los esfuerzos emprendidos por cada proyecto a título individual. Para ello, se articuló un programa de trabajo en tres etapas:

- ✓ Lanzamiento. En diciembre de 2006, la Consejería de Empleo hizo pública la propuesta de los GTA en la jornada "Políticas andaluzas de empleo: acciones de transferencia en el marco de la IC Equal", que tuvo una amplia aceptación y significó el inicio del proceso.
- ✓ Identificación de buenas prácticas. Tras el lanzamiento se iniciaron las tareas de identificación de buenas prácticas, que culminaron en la jornada "Políticas andaluzas de empleo: acciones de transferencias en el marco de la IC Equal", celebrada en junio de 2007 y donde se realizó un intercambio de información sobre las buenas prácticas desarrolladas. En esta dinámica, los representantes de los distintos proyectos contribuyeron a la divulgación y análisis crítico de la innovación existente en las experiencias de éxito que se presentaron.
- ✓ Transferencia de las buenas prácticas. Consecutivamente se iniciaron los trabajos preparatorios para la transferencia de las experiencias innovadoras. El objetivo fue evaluar la innovación y los programas de política de empleo susceptibles de incorporar las buenas prácticas, con objeto de

obtener alternativas concretas para la transferencia de éstas. Dichas opciones fueron planteadas a los miembros de los GTA asistentes a la jornada “Buenas prácticas en el fomento del empleo y la igualdad: acciones de transferencia” en noviembre de 2007, donde se debatieron y consensaron los elementos que debían transferirse y qué acciones eran necesarias para ello.

Para apoyar el desarrollo de los trabajos, se procedió de la siguiente manera. Con anterioridad a las reuniones de los miembros de los GTA se recabó información sobre las buenas prácticas a discutir y se elaboraron los estudios y documentos preliminares para facilitar las dinámicas de las reuniones. Posteriormente, dichos estudios fueron utilizados en las reuniones y, tras incorporar las conclusiones obtenidas de éstas, fueron editados. Es decir, se fomentó un proceso de retroalimentación, de manera que la información inicial generada era debatida y completada con las aportaciones de los miembros de la red. Entre los documentos desarrollados a lo largo del trabajo de los GTA, fruto de este proceso de retroalimentación, cabe destacar los siguientes:

- ✓ “Las Políticas Activas de Empleo en Andalucía. 2007”, que describe las políticas activas de empleo que se llevan a cabo en Andalucía, recogiendo también las principales actuaciones de las políticas de fomento empresarial de la región. El objetivo fue apoyar el proceso de identificación de las innovaciones de las buenas prácticas de los proyectos andaluces, por lo que fue distribuido como documentación complementaria en la jornada de los GTA celebrada en junio de 2007.
- ✓ “Experiencias innovadoras en empleo e igualdad. Buenas prácticas de la IC Equal en Andalucía”. Publicación que recoge las buenas prácticas de los proyectos andaluces detectadas en los GTA. Se describe el contexto en el que se plantean, las personas beneficiarias o destinatarias de las mismas y sus características metodológicas.
- ✓ “Estudio diagnóstico del empleo en Andalucía: colectivos con especiales dificultades en el mercado de trabajo”. Consistió en un informe descriptivo del mercado de trabajo andaluz en relación con los elementos de vulnerabilidad de estos colectivos ante el empleo. Se utilizó para valorar las buenas prácticas y sus impactos sobre tales elementos, por lo cual fue distribuido en la reunión de noviembre de 2007.
- ✓ “Informe de Innovación y transferencia”. Fue el informe final con el que culminó la identificación y validación del carácter innovador de las buenas prácticas y de las posibilidades de transferencia. Se presentó en la jornada celebrada en noviembre de 2007 y se modificó para incorporar las propuestas de transferencia consensadas por los miembros de los GTA asistentes a dichas jornadas.
- ✓ “El empleo en Andalucía: experiencias innovadoras para la mejora de las políticas de empleo en Andalucía”. Publicación que recoge una síntesis de los trabajos efectuados por los GTA, incluyendo el análisis de las buenas prácticas, de su carácter innovador y de las oportunidades que representan para las mejoras de las políticas de empleo.

6.6. Cooperación transnacional

La cooperación transnacional es otro de los elementos clave de la IC Equal y supone la obligación de que los proyectos, además de su trabajo nacional, cooperen con las AD de otros Estados miembros (al menos una) para abordar de forma conjunta problemas comunes e intercambiar información y experiencias.

A fin de ofrecer una visión preliminar del cumplimiento de este principio, conviene recordar alguna información relativa a las actividades transnacionales (disponibles para los 26 proyectos representados por la Consejería de Empleo):

- ✓ Los proyectos Equal andaluces participaron en un total de 170 encuentros transnacionales celebrados en España y otros 19 países europeos, lo que se traduce en una media de 6,8 encuentros por proyecto.
- ✓ El objetivo más recurrente de los encuentros fue la planificación de actividades (en el 49% de los eventos), seguido de las tareas de seguimiento y evaluación (42% de los encuentros), la puesta en común de los trabajos desarrollados (41%) y el intercambio de documentación y materiales (33%).
- ✓ En total, se realizaron 42 intercambios, en los que participaron 1.200 personas, de las cuales el 53,7% eran personas beneficiarias (el resto formadores, coordinadores y representantes institucionales). Por sexo, el 63% fueron mujeres.
- ✓ Finalmente, se llevaron a cabo 52 acciones relacionadas con el desarrollo de metodologías, de las que las más comunes fueron la elaboración conjunta de materiales de información y divulgación (12 acciones) y diez recopilaciones de buenas prácticas desarrolladas en conjunto con los socios transnacionales.

A la vista de estos datos, cabría concluir que existió un alto cumplimiento del principio de cooperación transnacional. Sin embargo, es conveniente, de igual modo, analizar cualitativamente el grado de implicación real con la transnacionalidad, tal como advierte el Programa de la IC Equal en España, que indica que “la vertiente transnacional no consiste en un mero trámite, ni puede limitarse a visitas o contactos esporádicos ni a la pertenencia nominal a redes de cooperación.”

De acuerdo con este enfoque, la clave para valorar el principio de transnacionalidad reside en determinar en qué medida la actuación en esta esfera condujo a una unión efectiva de esfuerzos y a un intercambio de experiencias que enriquecieran los programas de trabajo nacionales. La información disponible apunta a que la mayoría de los proyectos estuvieron efectivamente inmersos en intercambios de información y experiencias, básicamente a través de encuentros, y del desarrollo de productos de forma conjunta. Con carácter casi general estos productos consistieron en la elaboración de manuales metodológicos o compendios de buenas prácticas, contruidos sobre la base

de las aportaciones de cada proyecto nacional. Sin embargo, son escasos los ejemplos en los cuales los proyectos transnacionales generaron nuevas metodologías a partir del trabajo conjunto, o los casos en los que los socios nacionales se apropiaron de resultados obtenidos por sus socios del proyecto transnacional.

En suma, cabe concluir que la cooperación transnacional se materializó más en el intercambio de información y enfoques que en el desarrollo de metodologías comunes o la apropiación de los resultados de los socios para optimizar el trabajo nacional. Este hecho podría explicarse por varios motivos. Primeramente, en una fase inicial de la Iniciativa, el comienzo de las actuaciones transnacionales se vio lentificada en ciertos proyectos por el avance insuficiente de los planes de actuación nacionales. En tales circunstancias, éstos tendieron a priorizar las actividades del programa nacional, posponiendo el contenido del trabajo transnacional. En segundo lugar, la ejecución de algunos proyectos puso de manifiesto problemas de base en las AT, debido a la falta de homogeneidad entre los socios, en lo referente a los objetivos y las líneas estratégicas a seguir, que se tradujeron en dificultades a la hora de la coordinación, falta de implicación de los socios extranjeros o incluso evasiva de éstos. Finalmente, una tercera dificultad fue la falta de sólidos programas de trabajo transnacionales (que incorporaran la transferencia de prácticas entre los socios) y recursos técnicos dedicados de forma estable o en exclusiva a esta esfera.

Por tanto, la principal dificultad para el cumplimiento del principio transnacional fue la discordancia entre los objetivos esperados y los recursos asignados. Como se ha apuntado anteriormente, la cooperación transnacional es susceptible de generar frutos importantes pero, para ello, requiere afrontar el reto que supone trabajar en contacto con socios geográficamente lejanos y, de forma adicional, desafiar barreras lingüísticas y culturales. La insuficiencia de personal técnico dedicado de forma continua al trabajo transnacional es, pues, un elemento relevante a la hora de explicar los resultados insuficientes obtenidos en este terreno.

Cumplimiento de las prioridades horizontales del Fondo Social Europeo

7.1. Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

La igualdad de oportunidades es una prioridad horizontal del Fondo Social Europeo (FSE) que, además, fue elevada a principio fundamental en el Programa de la Iniciativa Comunitaria (IC) Equal. Como señala este Programa, la igualdad de oportunidades supone “hacer frente a las situaciones de desigualdad por razón de sexo, mediante la integración en todos los planes de trabajo de un análisis de sus causas y la incorporación de mecanismos eficaces para luchar contra las mismas”. La acción a favor de la igualdad de oportunidades debía estar presente en los procesos de toma de decisiones de los proyectos, no tener carácter aislado e iniciarse en el interior de las entidades que conformaban la AD, integrando la perspectiva de género en su funcionamiento interno y en la preparación de su personal.

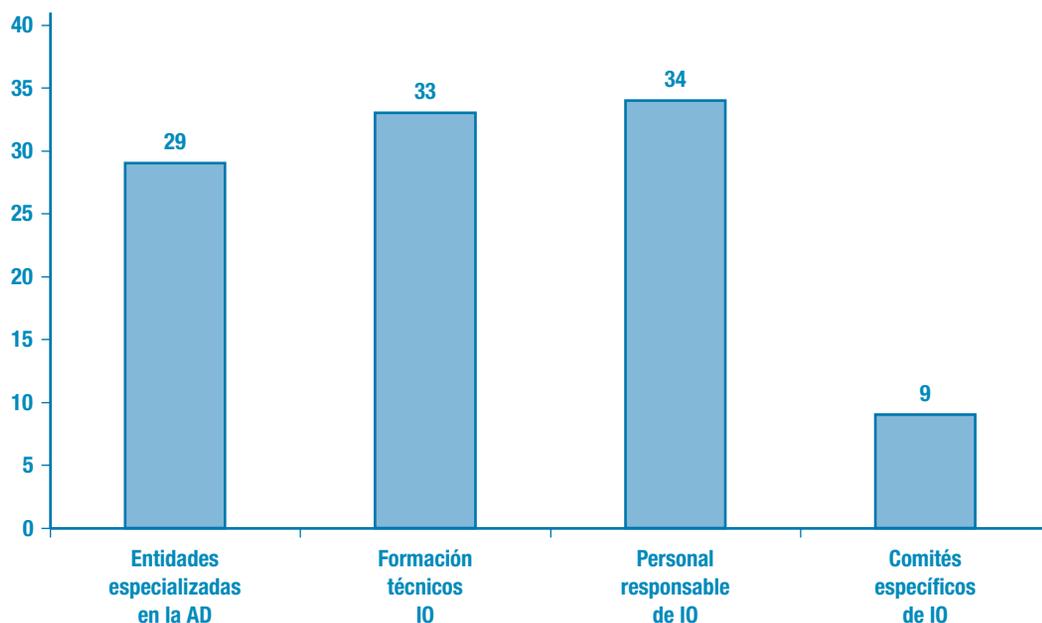
Tal definición del principio de igualdad de oportunidades hace posible distinguir dos dimensiones del mismo. Una de carácter interno, referente a su integración en la AD, tanto en las entidades y personal que la componen, como en los procesos de gestión y seguimiento del proyecto, y una segunda dimensión, de carácter externo, incluyéndose aquí las actuaciones iniciadas por los proyectos para dar respuesta a las causas de discriminación por razón de sexo entre las personas beneficiarias.

A. Dimensión interna de la prioridad horizontal de igualdad de oportunidades

Conviene comenzar considerando la dimensión interna de la igualdad de oportunidades, es decir, entre las personas que trabajaron en los proyectos (equipos técnicos, administración, etc...) porque, de alguna manera, lo que sucedió en este ámbito fue clave para luego incidir con éxito sobre las personas beneficiarias de los proyectos. Para analizar esta vertiente, pueden emplearse diversos indicadores que dan idea del cumplimiento de la igualdad de oportunidades desde la perspectiva interna. En particular, los indicadores que se emplearán son los siguientes: participación de entidades especializadas en igualdad de oportunidades en las AD, existencia de personal responsable en igualdad de oportunidades en los equipos de los proyectos, formación de técnicos y presencia de comités específicos sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Con respecto a la participación de entidades especializadas en igualdad de oportunidades en las AD, hay que subrayar que esta presencia fue muy generalizada: en 29 de los 41 proyectos (el 68% del total) hubo al menos una entidad especializada en igualdad de oportunidades (Gráfico 32). Entre las más importantes (por el número de participaciones) se encontraron los departamentos especializados de entidades públicas (básicamente el Instituto Andaluz de la Mujer a nivel autonómico y las concejalías o departamentos especializados de los ayuntamientos) y las asociaciones, federaciones y fundaciones de mujeres (muchas de las veces con carácter empresarial).

Gráfico 32. Indicadores de cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades: dimensión interna (número de proyectos que efectuó las acciones señaladas)

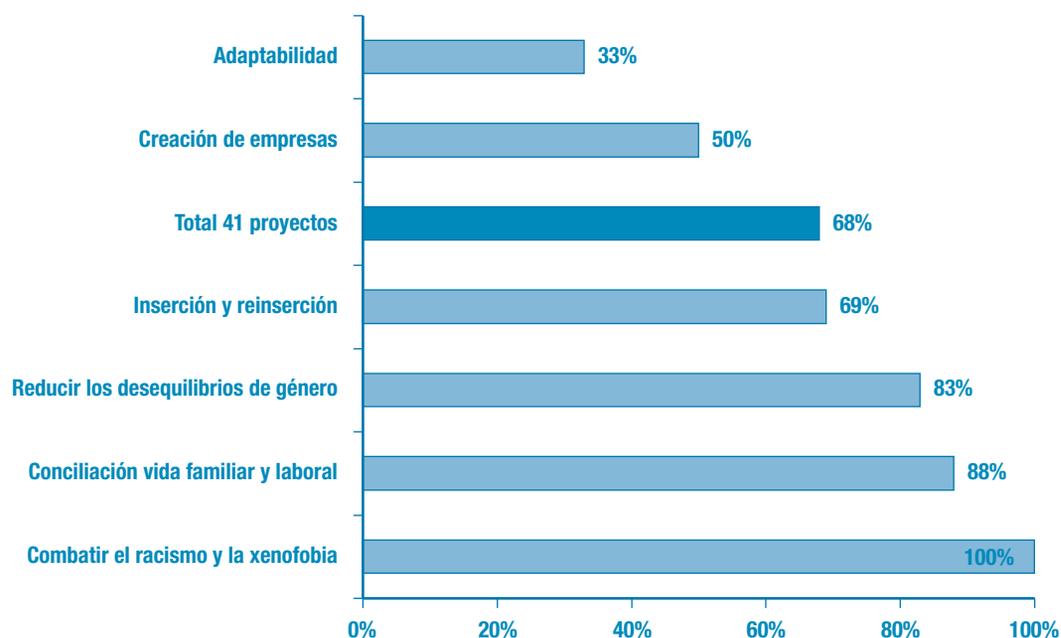


Fuente: elaboración propia a partir de entrevistas a los proyectos Equal.

Se advierte en el Gráfico 33 que esta presencia varió notablemente según el área temática a la que se adscribieron los proyectos. En las áreas de adaptabilidad y de creación de empresas se registraron los menores porcentajes de proyectos en los que al menos una entidad especializada participó en la AD (un 33% en el caso de los proyectos de adaptabilidad y un 50% en los proyectos de creación de empresas). Por el contrario, los proyectos de conciliación y reducción de desequilibrios

de género destacaron por el alto porcentaje de tales entidades que estuvieron presentes en sus AD (en torno al 85% de todos los proyectos de estas dos áreas), lo cual es congruente con la especialización de éstos. Asimismo, los dos proyectos andaluces enmarcados en el área de combatir el racismo y la xenofobia contaron con más de una entidad experta, de ahí que el área temática alcance el 100%.

Gráfico 33. Porcentaje de proyectos de cada área temática en los que hay al menos una entidad especializada en igualdad de oportunidades en la AD



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

Más allá de los meros datos cuantitativos, hay que poner de relieve que la presencia de estas instituciones especializadas se convirtió en un elemento impulsor de la igualdad de oportunidades en el seno de las AD. La información obtenida a través de las entrevistas a los proyectos apunta a que estas instituciones jugaron un papel activo, velando por la aplicación de este principio desde la fase de diseño de los programas hasta la fase de ejecución, y particularmente en los procesos de evaluación.

En cuanto a la formación de personal técnico en igualdad de oportunidades, hay que señalar que la mayoría de los proyectos andaluces impartieron esta formación a su personal. En total, 33 de los 41 proyectos registraron este tipo de acciones, es decir, el 80% (Gráfico 32). Además, la principal razón por la cual algunos proyectos no la impartieron es que el personal técnico tenía ya una marcada especialización en igualdad de género, por lo cual no era necesario llevar a cabo este tipo de formación.

Por lo que se refiere a la designación de una persona del equipo como responsable de la igualdad de oportunidades, se trató igualmente de una pauta general en los proyectos andaluces. Esto se dio en 34 proyectos, es decir, el 83% del total. En una parte importante de estos casos se encargó esta función a la misma persona que llevó a cabo las tareas de evaluación. Tal fue el caso del proyecto *Equal-in-red*, que contrató a una consultora experta en igualdad de oportunidades para la planificación y ejecución de actividades, asistiendo a las reuniones del Comité de seguimiento y a las efectuadas en los equipos de trabajo. Así, veló por la aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todas las acciones y fases del proyecto, por ejemplo, verificando que no se empleaba un lenguaje o imágenes de corte sexista y que las acciones del proyecto (por ejemplo, de formación) se ponían en marcha en horarios que permitían la conciliación entre la vida familiar y profesional.

Por último, hay que destacar que la acción menos frecuente con vistas a incorporar la igualdad de oportunidades en la dimensión interna de los proyectos fue la creación de comités específicos sobre la cuestión. En todo caso, 9 de los 41 proyectos andaluces crearon comités de esta naturaleza. Habitualmente eran órganos consultivos y de asesoramiento, integrados en la estructura organizativa de los proyectos, compuestos por personal de las entidades socias que, por sus características, más podían aportar en materia de igualdad²². Sus funciones generales consistieron en velar por el cumplimiento del principio de igualdad entre hombres y mujeres en cada acción, considerarlo en las evaluaciones intermedias y finales, y proponer acciones correctivas en el caso de que no se cumpliera de la manera planificada.

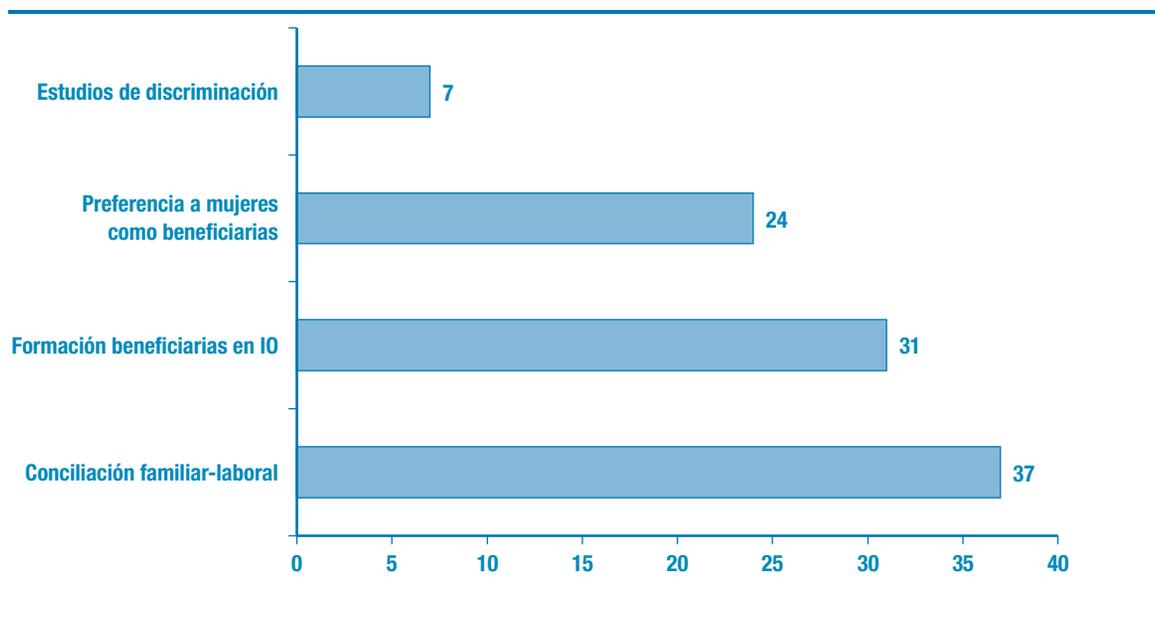
B. Dimensión externa de la prioridad horizontal de igualdad de oportunidades

La evaluación de la dimensión externa de esta prioridad nos remite al examen de las acciones emprendidas por los proyectos para identificar las causas de la discriminación por razón de sexo, así como las propuestas de actuación correspondientes para eliminarlas. En concreto, para valorar

²² Por ejemplo, la Comisión de igualdad de Adapti+D estuvo formada por representantes de la Unión de Mujeres Empresarias y Profesionales de la Provincia de Jaén, de Concejalías de Igualdad de los distintos ayuntamientos socios de la AD, del Área de Bienestar Social de la Diputación Provincial de Jaén y de la Cámara de Comercio de Jaén. En el caso de la Comisión de igualdad de oportunidades de Ide@, fueron miembros representantes de la Asociación de Mujeres Concha Espina, la Asociación Juvenil Riscos Altos, UGT y la persona responsable de igualdad de oportunidad del equipo de coordinación del proyecto.

el cumplimiento de la igualdad de oportunidades en su dimensión externa, se han utilizado los siguientes indicadores (Gráfico 34): la realización de estudios sobre la mujer y las causas de discriminación, la orientación de las acciones de forma preferente o exclusiva hacia las mujeres, la formación en igualdad de oportunidades de las personas beneficiarias y la introducción de medidas facilitadoras de la conciliación de la vida familiar y profesional.

Gráfico 34. Indicadores de cumplimiento de igualdad de oportunidades: dimensión externa (número de proyectos que efectuó las acciones señaladas)



Fuente: elaboración propia a partir de entrevistas a los proyectos Equal.

De acuerdo con la información recogida en el Gráfico 34, que muestra el número de proyectos que efectuó cada una de las acciones consideradas, la medida más frecuente entre los proyectos andaluces para impulsar la igualdad de oportunidades (en su vertiente externa) fue la introducción de medidas facilitadoras de la conciliación de la vida personal y laboral. Prácticamente la totalidad de los proyectos implementó alguna de estas medidas, en concreto, 37 de los 41 proyectos, esto es, el 90%. Las más usuales fueron las ayudas económicas, seguidas a cierta distancia de los servicios de proximidad.

Tras las medidas de conciliación, sobresalen las acciones de formación de personas beneficiarias en materia de igualdad de oportunidades, que fueron desarrolladas por 31 de los 41 proyectos andaluces. Se impartieron cursos específicos sobre igualdad de oportunidades y también se incorporaron módulos transversales sobre esta materia en el conjunto de cursos de formación impartidos

por los proyectos. Otras modalidades de formación en este ámbito fueron los talleres de corresponsabilidad entre hombres y mujeres para el desempeño de las labores domésticas (por ejemplo, *Igual@vid@* y *Flora* los llevaron a cabo).

La orientación de las acciones de forma preferente o exclusiva hacia las mujeres fue otra acción utilizada por los proyectos andaluces para incorporar la igualdad de oportunidades. De los 41 proyectos andaluces, 24 adoptaron medidas en este sentido. No fue común encontrar casos en que las mujeres tuvieran un cupo mínimo o máximo en las actividades (cuotas), aunque para la concesión de ayudas, si se consideró el sexo de la persona beneficiaria a la hora de conceder el beneficio.

Por último, cabe referirse a la realización de estudios sobre la mujer y las causas de discriminación. Prácticamente la totalidad de estudios llevados a cabo en la IC Equal en Andalucía abordaron los problemas de inserción, discriminación y adaptabilidad considerando la perspectiva de género (al menos identificando las diferentes realidades de hombres y de mujeres). Sin embargo, hay que destacar ocho estudios destinados específicamente a analizar las causas de la discriminación de la mujer en el mercado de trabajo. Estos fueron los siguientes:

- ✓ *Adapti+D*. “Estudio de mujeres trabajadoras en los sectores oleícola y comercial”. Analizó las características generales y los factores de discriminación de las mujeres trabajadoras de estos sectores en los municipios de Torredelcampo, Martos, Alcaudete y Linares, así como los rasgos que diferencian a éstas de otras mujeres del mismo sector en otros territorios.
- ✓ *e-Andaluzas en la sociedad red*. “Avanzando hacia la igualdad: argumentos para el cambio. Mujeres directivas en las grandes y medianas empresas andaluzas”. Analizó los mecanismos mediante los que opera el denominado techo de cristal e investigó las diferencias salariales que existen entre los trabajadores de ambos sexos, las estructuras de los salarios y los factores que generan las diferencias entre sectores y entre personas que desempeñan las mismas funciones.
- ✓ *Enlaces*. “Estudio específico sobre ocupaciones y segregación”. Se desarrolló en el ámbito de las administraciones públicas para la identificación de ocupaciones feminizadas y masculinizadas y abordó los problemas de segregación laboral, horizontal y vertical por razones de sexo.
- ✓ *Fénix*. “Estudio sobre el acceso de la mujer a puestos directivos y su participación en la toma de decisiones en las empresas: análisis de los factores que determinan el techo de cristal”. Proporcionó información real y detallada sobre los factores que impulsan el acceso de la mujer a puestos de más responsabilidad en las empresas de economía social. La información de base se obtuvo a través de una encuesta telefónica a empresas y en algunos casos mediante entrevistas personales.
- ✓ *Jaenconcilia*. “Estudio de la situación social, económica y laboral de la mujer en la ciudad de Jaén”. Describió la situación de las mujeres de la ciudad y los factores que afectan a aquellas

que sufren una mayor discriminación. Su objetivo fue obtener la información necesaria para definir la orientación de los servicios del proyecto.

- ✓ *Vía verde para la igualdad*. “Estudio sobre el empresariado individual femenino”. Buscó dar una visión general de las características de las mujeres empresarias autónomas de los municipios de intervención, describiendo la realidad económica, social, familiar y profesional de éstas e identificando los factores que impiden o limitan su desarrollo, crecimiento y consolidación como empresarias.
- ✓ *NÉMESIS*. Se realizaron una serie de estudios sobre la situación de desigualdad a la que se enfrentan las mujeres. Se trató de visibilizar, con el apoyo de datos desagregados por sexo, la posición de las mujeres en relación con la salud, la educación, el empleo, el ocio, la política, el acceso a los servicios públicos, etc.

En resumen, se aprecia que el conjunto de proyectos Equal andaluces ha realizado esfuerzos notables por incorporar la perspectiva de la igualdad de oportunidades, logrando un alto grado de cumplimiento de este principio. Ello se refleja, por una parte, en la composición de las AD, en las que solía participar alguna institución especializada en igualdad de oportunidades que, además, asumió un papel activo en la incorporación de la óptica de género en los procesos de toma de decisiones y las actuaciones del proyecto. También, contribuyó a ello la presencia de agentes especializados, las acciones de formación en igualdad a los técnicos del proyecto o la creación de comités creados en el seno de los proyectos. Por otra parte, la generalidad de los proyectos incorporaron la igualdad de oportunidades como una prioridad horizontal en el desarrollo de sus programas de trabajo, prestando especial atención a la conciliación de la vida familiar y profesional de las personas beneficiarias y ofreciéndoles formación en el área objeto de análisis.

7.2. Sociedad de la información

El avance tecnológico de los últimos lustros ha sido vertiginoso en el ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Se han producido cambios tecnológicos de gran envergadura que, además, se difunden de forma rauda en la sociedad, transformando los canales de comunicación y las posibilidades de acceder a la información. Emerge así la sociedad de la información que, desde el punto de vista del empleo y la inclusión, supone a su vez una oportunidad y un reto. La oportunidad radica en poner al servicio del empleo las TIC, pero el reto se encuentra en evitar que la población más desfavorecida quede relegada del nuevo entorno, produciéndose una brecha digital que conlleve un nuevo factor de discriminación. Este reto y esta oportunidad son recogidos en la programación del FSE, que introduce como prioridad el impulso de la sociedad de la información.

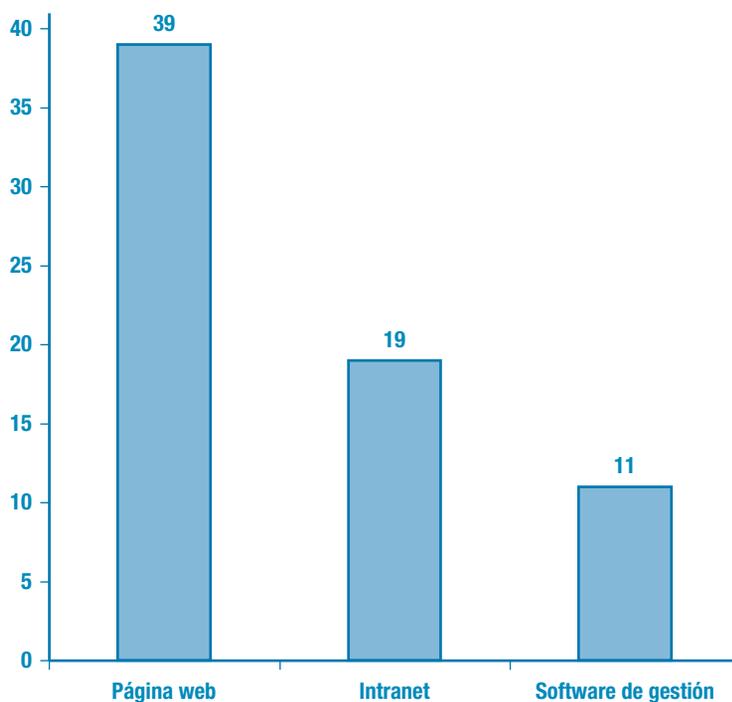
Tal y como sucede con la igualdad de oportunidades, se puede distinguir una dimensión interna y otra externa de la prioridad “sociedad de la información”. La primera está asociada con la incorpo-

ración de las TIC en la gestión de las AD y su personal técnico. Por otro lado, la dimensión externa guarda relación con el fomento de las TIC entre las personas que fueron beneficiarias de las actuaciones de los proyectos. Seguidamente, se valora el cumplimiento de la prioridad considerada, en su dimensión interna y externa.

A. Dimensión interna de la sociedad de la información

A fin de analizar en qué medida se introdujo la prioridad de la sociedad de la información en la dimensión interna de los proyectos, es posible emplear tres indicadores: la puesta en marcha de páginas web de Internet para la coordinación y difusión de acciones, la elaboración de una intranet para la coordinación del personal técnico y el desarrollo de programas informáticos para gestionar las acciones. En el Gráfico 35 se muestra el número de proyectos andaluces que desarrollaron cada una de las acciones indicadas.

Gráfico 35. Indicadores de cumplimiento de sociedad de la información: dimensión interna (número de proyectos que efectuó las acciones señaladas)



Fuente: elaboración propia a partir de entrevistas a los proyectos Equal.

Con respecto a las páginas webs, se aprecia que la mayoría de los proyectos andaluces las pusieron en marcha (38 de los 41 proyectos). Las principales funciones de estas páginas fueron presentar el contenido de los planes de acción de los proyectos, difundir la celebración de eventos, dar a conocer nuevas convocatorias (de ayudas, de acciones formativas, etc.), coordinar las intervenciones entre las entidades, divulgar los resultados y sensibilizar a la población en temáticas específicas. Las direcciones electrónicas que dan acceso a las páginas webs se muestran en la Tabla 72.

Tabla 72. Páginas web de los proyectos de la IC Equal en Andalucía

Inserción y reinserción	
Acción por el empleo y desarrollo socioeconómico	http://www.accionporempleo.es
Atenea	http://www.equalatenea.org
Enlaces	http://www.equal-enlaces.net
Equal-in-red	http://www.equalinred.net
NEMCO	http://www.equalnemco.com
Equalitas Granada	http://equalitas.dipgra.es
Eres Sevilla	http://www.eressevilla.org
Huelva -Equal	http://www.equalhuelva.feansal.es
I-ESCOSUR	http://www.iescosur.org
Promoción del Envejecimiento Activo	http://www.enactivo.com
CERES	http://www.ceresjerez.org.es
Terion	http://www.terion.org
Zidac	http://www.ifef.es/zidac/zidac.html
Combatir racismo y xenofobia	
Arena II	http://equal-arena.org
Creación empresas	
Equal Tríciclo	http://www.equaltriciclo.org
Himilce	http://www.equalhimilce.es
Ide@	http://www.equal-idea.com/equalidea
Ímpetus	http://www.equal-impetus.com
MEI	http://www.equalmei.com
Equal Tándem	http://www.equaltandem.org
Adaptabilidad	
ADAPTI+D	http://www.camarajaen.com
Espiral	http://espiral.sigadel.org
Fénix	http://www.equal-fenix.org
Innov@rural	http://www.innovarural.es
Tic@l	http://www.tical.adaptalmanzora.org

Tabla 72. Páginas web de los proyectos de la IC Equal en Andalucía (cont.)

Conciliación vida familiar y laboral	
Comcilia	http://www.camarasandalucia.org
Concilia-Lo	http://www.equalconcilialo.org
Flora	http://www.equalflora.org
Igual@Vid@	http://www.igualavida.red-adeco.com
Jaenconcilia	http://www.jaenconcilia.org
Malabaristas del Tiempo	http://www.equalmalabaristas.org
Promising Practices for Women	http://www.laboratoriodegenero.org
Reducir desequilibrios de género	
e-Andaluzas en la sociedad red	http://www.e-andaluzas.org
Itinerarios de Igualdad en el Olivar	http://www.equaligeo.org
NÉMESIS	http://www.equalnortedecordoba.com
MARE	http://www.sodevega.es/mare
SIOCA	http://www.equalsioca.org
Vía verde para la igualdad	http://www.equal-igualdad.com

Fuente: elaboración propia a partir de entrevistas a los proyectos Equal.

En relación con la preparación y uso de una intranet, un total de 19 proyectos la desarrollaron para agilizar la gestión interna de la AD, facilitando los flujos de información entre los socios y los agentes implicados en las acciones (Gráfico 35). Entre los proyectos que utilizaron esta herramienta cabe destacar, a modo de ejemplo, los siguientes:

- ✓ *Acción por el empleo y desarrollo socioeconómico*. El objetivo de su intranet fue permitir la coordinación del personal del proyecto, en particular del que ejercía su labor en los Servicios integrales de inserción laboral²³. También, cumplió otras funciones, como confirmar a las personas beneficiarias su aceptación en cursos de formación (a través de correos electrónicos y mensajes de texto enviados a sus teléfonos móviles).
- ✓ *Concilia-Lo*. Desarrolló una intranet a la que pudieron acceder los socios desde la página web del proyecto y de forma privada. A través de ella, las entidades que participaron en las intervenciones pudieron intercambiar documentación, efectuar consultas, distribuir documentos, descargar presentaciones, etc.

²³ Descritos en el capítulo de Estructuras y sistemas.

- ✓ *Equal Triciclo*. La página web, además de albergar información general (sobre las actividades, las convocatorias abiertas, la documentación elaborada por el personal técnico, etc.), sirvió de acceso a una intranet, de uso exclusivo para los técnicos, destinada a que éstos compartieran información y materiales entre sí. La intranet funcionó en paralelo con una plataforma virtual donde se ofrecieron servicios de consultoría empresarial y tecnológica, así como formación e información relevante para los técnicos (tablón de anuncios y biblioteca virtual).

Un tercer indicador de la incorporación de las TIC en la gestión interna de los proyectos es el desarrollo de programas informáticos destinados al apoyo de las tareas del personal técnico. Un total de 11 proyectos pusieron en marcha estas herramientas, que cumplieron una amplia variedad de funciones, como apoyar la gestión de las actividades de las AD, el asesoramiento de personas empresarias, el diseño de actuaciones y el desarrollo de acciones de formación. Algunos casos destacables en este sentido fueron los siguientes:

- ✓ *CERES*. Diseñó un programa informático denominado GESIT, cuya función fue apoyar la gestión de los itinerarios personalizados de inserción laboral implementados por el proyecto. Éste permitió obtener informes individualizados de las actuaciones desarrolladas por cada persona participante en los itinerarios, para así evaluar su desempeño y el avance en el logro de los objetivos marcados.
- ✓ *Equal Tándem*. A fin de apoyar la gestión del proyecto se desarrollaron y utilizaron cuatro programas informáticos. Uno se creó para la gestión de usuarios, permitiendo gestionar en una base de datos la información relativa a las características de las personas beneficiarias y las acciones en las que participaron. Otro se utilizó para apoyar las acciones de formación, permitiendo realizar un seguimiento de las prácticas laborales efectuadas por las personas beneficiarias. Una tercera herramienta informática apoyó las tareas de intermediación laboral y funcionó coordinando las demandas y ofertas de empleo para personas con trastorno mental grave. Finalmente, se desarrolló un cuarto programa a través del cual las empresas del proyecto (formadas por personas con trastorno mental grave) pudieron ofrecer productos y servicios por vía electrónica (comercio electrónico).
- ✓ *Adapti+D*. Elaboró un software que apoyó el proceso de orientación a personas beneficiarias (dirigido a mejorar su adaptabilidad). El programa informático permitía al personal técnico que prestaba el asesoramiento extraer información para efectuar una comparación entre las competencias de la persona beneficiaria entrevistada y las que debía adquirir para desempeñar un trabajo. Con todo ello, se elaboraba un plan de acción para la adaptabilidad, en el que se delimitaban los objetivos profesionales que se querían alcanzar a corto plazo y las medidas y recursos necesarios para cumplirlos.
- ✓ *NÉMESIS*. Desarrolló un programa informático para establecer una red de cooperación entre los servicios de apoyo a la inserción laboral de mujeres. La herramienta fue un instrumento de deriva-

ción entre los servicios, los programas y las entidades de las comarcas en las que actuó el proyecto, ofreciendo atención integral a toda mujer que requiriese asesoramiento, información, formación y orientación en temas de empleo, autoempleo e igualdad de oportunidades. Asimismo, sirvió de tablón de anuncios y de intercambio de información entre las instituciones de las comarcas.

Un último elemento a destacar es que, en la dimensión interna, resultó clave que el personal técnico dispusiera previamente de unos conocimientos de TIC avanzados a nivel de usuario, lo cual facilitó lógicamente un uso efectivo de las TIC en los procesos de gestión de los proyectos. De hecho, aunque excepcionalmente se impartió formación general en TIC al personal técnico, lo más común fue que los cursos de formación sobre esta materia se limitaran a los programas creados por los proyectos (por ejemplo, *CERES* y *Adapti+D*).

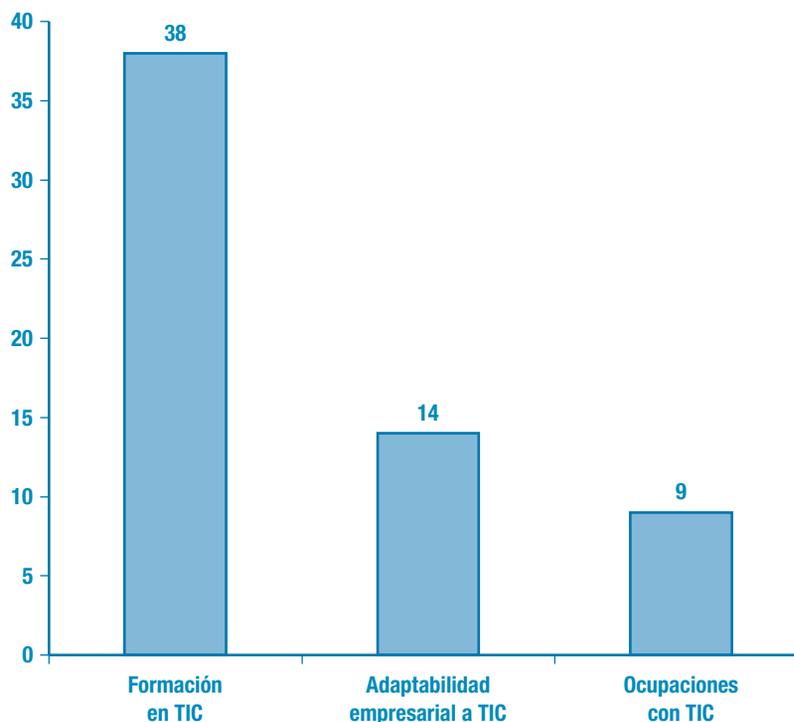
B. Dimensión externa de la sociedad de la información

La dimensión externa supone potenciar la utilización de las TIC en las actuaciones desarrolladas a favor de las personas beneficiarias. En este sentido, los proyectos enfocaron sus acciones en tres direcciones: se impartió formación en TIC a las personas beneficiarias, se fomentó la adaptabilidad empresarial a las TIC y se impulsó el empleo en ocupaciones relacionadas con las TIC. En el Gráfico 36 se muestra el número de proyectos que efectuó cada una de las actuaciones señaladas, indicativas del cumplimiento de la prioridad de la sociedad de la información, en su vertiente externa.

La formación en nuevas tecnologías impartida a personas beneficiarias fue, con diferencia, la principal actuación desarrollada para fomentar la sociedad de la información entre las personas beneficiarias. Como puede observarse en el Gráfico 36, 38 de los 41 proyectos andaluces realizaron alguna acción de este tipo. Para ofrecer la formación en TIC, se siguieron básicamente tres modalidades:

- ✓ Un grupo importante de proyectos optó por impartir módulos transversales sobre TIC en otros cursos de formación (de manera similar a como se realizó con la igualdad de oportunidades). Por ejemplo, el proyecto *Equal Triciclo*, impartió formación transversal a personas emprendedoras a través de ocho seminarios, uno de los cuales versó sobre nuevas tecnologías.
- ✓ Una segunda modalidad consistió en impartir un curso de formación básica en informática (denominado también de alfabetización tecnológica) que trató principalmente del uso de procesadores de texto, navegadores de Internet y correo electrónico. Destaca por el número de acciones desarrolladas (30 ediciones) el proyecto *Acción por el empleo y desarrollo socioeconómico*.
- ✓ La tercera modalidad fueron los cursos destinados a que el alumnado adquiriese competencias para utilizar las TIC en los procesos de búsqueda de empleo. Por ejemplo, *CERES* impartió cursos sobre nuevas tecnologías y manejo de programas básicos de gestión informática aplicados a la búsqueda de empleo.

Gráfico 36. Indicadores de cumplimiento de sociedad de la información: dimensión externa (número de proyectos que efectuó las acciones señaladas)



Fuente: elaboración propia a partir de entrevistas a los proyectos Equal.

También puede considerarse favorable, con vistas a lograr la difusión de las TIC entre las personas beneficiarias, que la formación general se impartiera a través de Internet, ya que ello permitía familiarizarse con esta tecnología. Un importante número de proyectos, entre los que destacaron *e-Andaluzas en la sociedad red*, *Arena II*, *Igual@ Vid@*, *Vía verde para la igualdad*, *Fénix*, *Himilce*, *COMCILIA* e *Ide@*, utilizaron este medio para ofrecer formación. Asimismo, algunos hicieron uso de herramientas de simulación empresarial, como en el caso de *Ide@*, que construyó una plataforma electrónica que permitió a las personas beneficiarias crear una empresa en un entorno virtual, gestionarla e interrelacionarse con otros usuarios través de ella.

Por otra parte, se aprecia que un número significativo de proyectos (14 de los 41) impulsó la adaptabilidad empresarial a las TIC. Para ello, los proyectos siguieron diversas vías, en gran medida complementarias. Algunos proyectos crearon estructuras desde las que se prestaron servicios de asesores

ramiento individualizado a empresas y trabajadores para promover su adaptación, entre otros aspectos, a las TIC (por ejemplo, *Adapti+D* mediante el Servicio de adaptabilidad laboral). Otros proyectos crearon nuevos perfiles profesionales a los que se les asignó la función de apoyar el proceso de innovación y adaptación de las TIC de las empresas y personas trabajadoras, tal y como sucedió en los casos, ya expuestos, de *Innov@rural* (Agente de dinamización tecnológica) y *Espiral*, (Agente de excelencia empresarial). Por último, cabe destacar la creación de plataformas tecnológicas para promover la adaptación de las empresas a las TIC, tal y como hicieron los siguientes proyectos:

- ✓ *ADAPTATE-C* desarrolló una plataforma virtual a fin de proporcionar los instrumentos necesarios para ofrecer servicios de asesoramiento y formación en TIC a las pymes de Córdoba. Los principales elementos de la plataforma virtual fueron los espacios temáticos (con abundante material formativo sobre TIC, calidad, medio ambiente, etc.), un foro de comercio electrónico para las empresas beneficiarias y un club empresarial para apoyar a las mismas y fortalecer la coordinación entre ellas.
- ✓ *Equal Triciclo* puso en marcha una plataforma a través de la cual se ofreció asesoramiento personalizado a las empresas en cuestiones tecnológicas, como por ejemplo, cuando se planteaban la adquisición de un nuevo equipo informático, un cambio en la conexión a Internet, etc.

Por último, habría que destacar que nueve proyectos desarrollaron actuaciones para impulsar el acceso al empleo (por cuenta propia o ajena) en torno a las nuevas oportunidades de trabajo que generan las TIC. Entre las experiencias desarrolladas cabe destacar, entre otras, las de los proyectos *Equal Tandem* (impulsó la creación de una empresa de informática integrada por personas con trastorno mental grave) y *Eres Sevilla* (desarrolló prácticas formativas y facilitó la inserción del alumnado en empresas de programación informática).

En conclusión, la acción llevada a cabo por los proyectos es indicativa de una alta consideración de la sociedad de la información. Resulta especialmente importante el peso que adquirieron las herramientas informáticas en la gestión cotidiana y apoyo a la coordinación de las entidades involucradas en las actividades. Asimismo, fue significativo el esfuerzo realizado en materia de formación en nuevas tecnologías para la población beneficiaria, evitando de este modo la exclusión digital.

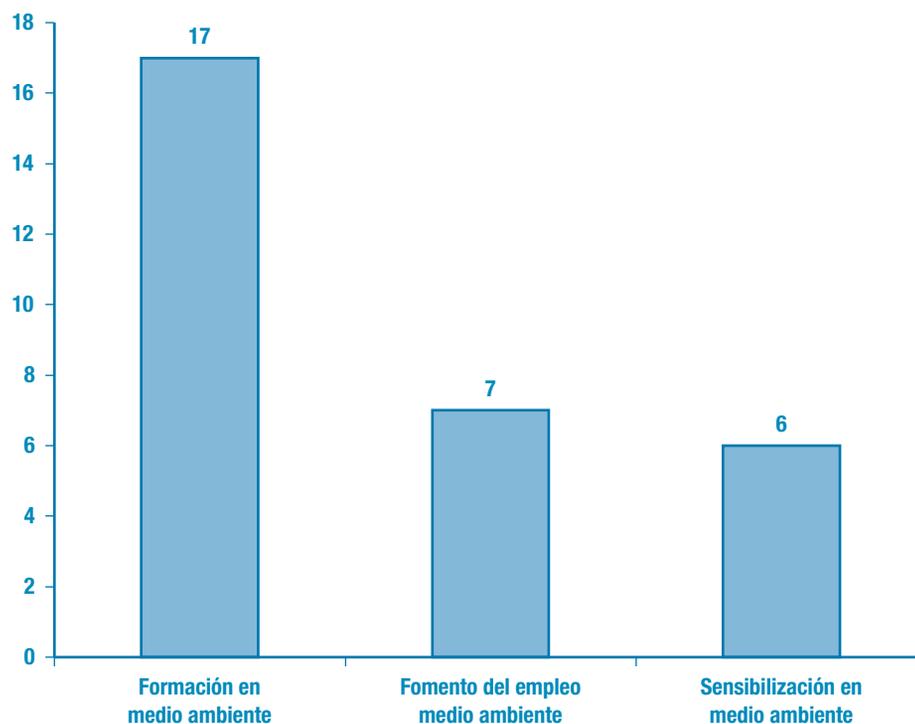
7.3. Medio ambiente

El Tratado de la Unión Europea establece que, con vistas a promover el desarrollo sostenible, la protección y mejora del medio ambiente se integren en el conjunto de las políticas y actividades comunitarias. Aparece así esta prioridad del FSE, que debió ser contemplada por los proyectos que se desarrollaron en la IC Equal. Ello implicaba que el medio ambiente debió tenerse en cuenta en todas las fases de los proyectos, prestando especial atención a cuestiones como el potencial de empleo

en el sector medioambiental, la sensibilización a favor de la protección del medio ambiente y la incorporación de medidas específicas de protección y mejora del medio ambiente en las áreas de actividad que se promoviesen.

Con el propósito de ofrecer una valoración del grado de cumplimiento de esta prioridad, resulta útil analizar en qué medida se desarrollaron las siguientes acciones: formación en asuntos medioambientales, fomento del empleo (por cuenta ajena o propia) en actividades relacionadas con el cuidado y protección del medio ambiente, y acciones de sensibilización en esta temática.

Gráfico 37. Indicadores de cumplimiento de medio ambiente (número de proyectos que efectuaron las acciones señaladas)



Fuente: elaboración propia a partir de entrevistas a los proyectos Equal.

En el Gráfico 37 se muestra el número de proyectos que implementaron las actuaciones consideradas. Se notifica que, de manera destacada, la acción más desarrollada es la formación en medio

ambiente. No obstante, el número de proyectos que impartió este tipo de formación es igual a 17, es decir, inferior al 50% del total de proyectos.

La formación medioambiental se impartió, fundamentalmente, a través de cursos específicos o mediante módulos transversales. Algunos casos ilustrativos son los siguientes:

- ✓ *CERES* incorporó la formación en medio ambiente a través de un módulo transversal en los cursos impartidos.
- ✓ *Espiral* ofreció una serie de cursos sobre gestión de la calidad a pequeñas empresas de Huelva, algunos de los cuales abordaron temáticas ambientales, como la aplicación de las normas ISO de medio ambiente, gestión medioambiental y capacitación para la aplicación de plaguicidas.
- ✓ *Ide@*, en el seno de la formación para emprender, organizó talleres de un mes de duración para el desarrollo de planes de empresas de las personas beneficiarias. En éstos se ofreció formación complementaria en cuestiones relativas a la gestión de las empresas que incorporaban entre sus servicios la disciplina medioambiental.
- ✓ *Promising Practices for Women* desarrolló una línea de formación on-line compuesta de cuatro cursos con una duración de 50 horas cada uno y dirigidos tanto a mujeres como a hombres de algunos municipios sevillanos. Además del análisis de solvencia, marketing y tratamiento de datos, el cuarto curso trató sobre sistemas de gestión medioambiental.
- ✓ *Adapti+D* puso en marcha una serie de cursos para mejorar la adaptabilidad de empresas y trabajadores del sector del aceite y comercio. Algunos de estos versaron sobre temáticas medioambientales en el desarrollo de la gestión oleícola, como el de "Sistemas integrados de gestión en el sector oleícola" o el de "Iniciación a los nuevos procesos de transformación".

Cabe destacar especialmente las acciones formativas del proyecto *MARE*, que fue posiblemente el que más énfasis otorgó al medio ambiente como instrumento para lograr sus objetivos, a saber, "reducir los desequilibrios entre hombres y mujeres, y apoyar la eliminación de la segregación vertical y horizontal en el trabajo, mediante la revalorización del medio ambiente como activo de desarrollo local". De ahí que, en lo esencial, la formación del proyecto integrara cuestiones medioambientales, ofreciendo cursos sobre monitora de sensibilización medioambiental, dinamizador/a ambiental, monitor/a de recursos ambientales, agente auxiliar de medio ambiente, entre otros. Además, cabe destacar la formación impartida en los proyectos pilotos, que fueron considerados en el epígrafe 4.2.3 (Formación de personas desempleadas).

Tras la formación de personas beneficiarias, figuran las acciones de fomento del empleo en actividades relacionadas con el medio ambiente: siete proyectos implementaron medidas concretas en este sentido. Algunas experiencias relevantes en esta línea fueron las siguientes:

- ✓ *MARE*, además de fomentar la inserción de personas con discapacidad en la industria del compost, ofreció cursos para la inserción en nuevos yacimientos de empleo relacionados con el medio ambiente. Uno de los más exitosos fue el de instalador de sistemas de energía solar térmica, destinado a mujeres de municipios sevillanos, del que se ofrecieron tres ediciones con prácticas en empresas del sector y que finalizó con la inserción casi plena de las alumnas.
- ✓ *Flora* fomentó la inserción de mujeres desempleadas en oficios donde están subrepresentadas, como el de experta en energías renovables y el de energía solar térmica, a través de formación teórico/práctica de 300 horas.
- ✓ Un tercer ejemplo de promoción del empleo en sectores productivos relacionados con el medio ambiente fue el curso de catadora-divulgadora de aceites de oliva del proyecto *IGEO*. Este nuevo perfil profesional fue identificado para divulgar las propiedades nutricionales del aceite de oliva y desarrollar una cultura oleícola entre los consumidores de un territorio, donde esta industria es parte importante de la economía local.

Siguiendo con el análisis de indicadores, se comprueba que al menos seis proyectos andaluces llevaron a cabo acciones de sensibilización directa en medio ambiente, principalmente mediante campañas dirigidas a la población general y al empresariado (en el marco del fomento de la responsabilidad social corporativa). Algunos casos significativos fueron los siguientes:

- ✓ *Acción por el empleo y desarrollo socioeconómico* llevó a cabo cinco campañas de sensibilización, una de las cuales se centró en el desarrollo sostenible y estuvo dirigida al empresariado.
- ✓ *MARE* desarrolló tres campañas de sensibilización, dos de las cuales buscaron sensibilizar a la población en temas medioambientales. Entre las acciones desarrolladas se puede citar la plantación de árboles, la sensibilización de niños y jóvenes, la edición de una revista y la difusión de hábitos medioambientales en el consumo y en el tratamiento de basuras domésticas.
- ✓ *Equal Triciclo* puso en marcha campañas de sensibilización orientadas a mejorar la imagen pública del empresariado granadino y a impulsar la responsabilidad social corporativa. Para ello desarrollaron diez talleres con empresarios /as que abordaron temáticas como la igualdad de oportunidades, la conciliación profesional-familiar, etc. Dos de estos talleres versaron sobre medio ambiente y tuvieron como objetivo mostrar a las personas asistentes las ventajas de conciliar crecimiento y desarrollo sostenible.

Atendiendo a la información descrita se puede concluir que el grado de cumplimiento de esta prioridad es bajo, si se tiene en cuenta que, con carácter general, los proyectos no han realizado acciones a favor del medio ambiente. No obstante, aunque no de manera significativa, sí se observan proyectos particulares que han incorporado esta prioridad de manera horizontal en sus actuaciones.

7.4. Desarrollo local

Una última prioridad transversal del FSE es la contribución al desarrollo local. Una estrategia de desarrollo local se define por “el carácter endógeno (generado en el propio territorio) de los factores productivos movilizados (capital local, mano de obra local, etc.), de los recursos puestos en valor (recursos naturales, patrimoniales, culturales, etc.) y de los agentes que lideran el proceso”²⁴. A la vista de esta concepción del desarrollo local, la valoración del cumplimiento de esta prioridad en los proyectos de la IC Equal en Andalucía se puede abordar planteándose en qué medida los proyectos movilizaron los agentes clave del territorio y contribuyeron a poner en valor los recursos locales.

Con respecto a la movilización de los agentes para el desarrollo local, la propia concepción de la Iniciativa favoreció una intensa participación de éstos. Por una parte, en la composición de las AD se observa, como se subrayó en el capítulo tres del presente informe, que se logró implicar a un conjunto de agentes, públicos y privados, que resultaron fundamentales en el territorio para abordar los problemas planteados.

La elección de miembros de las AD y la formalización de los acuerdos correspondientes fue un primer paso que marcó el inicio de un esfuerzo conjunto para promover el desarrollo local de mayor envergadura del que se venía produciendo anteriormente. Esto se amplió, además, con una serie de convenios y acuerdos firmados entre los proyectos y otras entidades del territorio (no pertenecientes a las AD), para la colaboración y coordinación de recursos (como se mencionó en el capítulo seis).

Así considerado, el conjunto de los proyectos Equal activaron de una u otra manera la participación de los agentes locales, sin embargo algunos de ellos desplegaron acciones más significativas. Entre estos casos con una acción más decidida de movilización de agentes clave del territorio habría que citar a los proyectos *Equal-in-red* (a través de los ya mencionados diagnósticos participativos) y *Equalitas Granada* (mediante los Grupos de trabajo locales). También habría que destacar la movilización de agentes clave de los proyectos que promovieron la responsabilidad social corporativa, haciendo partícipes al empresariado en el desarrollo de la comunidad donde ejercían su actividad. Entre estos proyectos figuran *MEI*, *ADAPTATE-C*, *IGEO*, *Terión* y *Equal Triciclo*.

La segunda cuestión que se plantea al analizar la prioridad de desarrollo local es en qué medida los proyectos lograron poner en valor los recursos del territorio que, ampliamente entendidos, incluyen, además del trabajo y el capital, los recursos culturales, naturales, patrimoniales, etc. La revisión de las actuaciones a favor de las personas por parte de los proyectos (expuesta en el capítulo cuatro del informe) ofrece abundante información acerca de la manera en que los mismos

²⁴ UAFSE (2005), “Guía metodológica de evaluación interna”.

contribuyeron a esta prioridad, destacando la formación de los recursos humanos, la mejora de la capacidad de adaptabilidad de los sectores productivos y las acciones orientadas a poner en movimiento recursos inactivos susceptibles de crear nuevos mercados y aprovechar yacimientos de empleo poco explotados.

Entre las actuaciones desarrolladas para valorizar los recursos del territorio, conviene destacar las centradas en la detección y aprovechamiento de nuevos yacimientos de empleo (NYE). La gran mayoría de los proyectos andaluces (30 de los 41) pusieron en marcha este tipo de acciones, pudiendo destacarse las siguientes experiencias:

- ✓ *MARE* fue uno de los proyectos que más recurrió a la explotación de los recursos locales para el desarrollo de sus actuaciones. En este caso, revalorizando el medio ambiente como activo de desarrollo y reducción de los desequilibrios de género. Realizó acciones de formación para la inclusión, sensibilización y estudios, que culminaron con la promoción de nuevas empresas en yacimientos de empleo relacionados con el medio ambiente.
- ✓ *Ímpetus* es otro de los proyectos que despunta por la utilización de los recursos del territorio en la promoción del desarrollo local. Impulsó el establecimiento de empresas en áreas como los servicios de proximidad, ocio y medio ambiente. Además, junto con *Equal Tándem*, fue uno de los pocos proyectos que realizó un inventario sistemático de estructuras ociosas en los municipios de intervención para ser utilizados en la generación de actividad.
- ✓ *Eurorromí* desarrolló una amplia gama de acciones para la inserción de personas de etnia gitana en el mercado laboral, para lo cual se valió de un recurso clave: la misma cultura gitana. De esta manera, efectuó iniciativas empresariales como moda y estilismo con sello romí y repostería gitana, entre otros.
- ✓ *IGEO* capitalizó las oportunidades de desarrollo local a través de los recursos culturales del olivar. De este modo, puso en marcha una amplia variedad de medidas centradas en la formación para la inserción de mujeres en este sector. En este contexto, tuvo particular importancia el curso de catadora/divulgadora de aceite de oliva ya referido previamente.

A modo de conclusión, a través de la exposición anterior se extrae que, en su andadura, los proyectos de la IC Equal han contribuido de forma notable al desarrollo local. Por una parte, la propia concepción de la iniciativa fomentó la movilización de agentes clave del territorio: las propias entidades que compusieron las AD. Además, estos miembros de las AD trataron de buscar acuerdos de cooperación con otras organizaciones relevantes del territorio pero no presentes en las AD. Por último, los proyectos procuraron dinamizar los recursos endógenos de la zona de intervención, mediante diversas actuaciones, entre las que destaca el aprovechamiento de los nuevos yacimientos de empleo.

Conclusiones

Con el objetivo de experimentar nuevos métodos para promover el acceso al mercado laboral de las personas con mayores dificultades de empleabilidad, se han desarrollado 41 proyectos Equal en Andalucía entre enero de 2005 y diciembre de 2007. Los proyectos se articularon internamente a través de la constitución de las denominadas Agrupaciones de Desarrollo, compuestas por entidades públicas y privadas que aunaron esfuerzos y recursos a fin de buscar nuevas estrategias de lucha contra la discriminación y desigualdad en el mercado de trabajo. Estas entidades socias promovieron, además, la participación de personas beneficiarias en la gestión y evaluación, para lo cual algunos proyectos crearon comités o foros compuestos por estas personas, que se integraron en la propia estructura organizativa.

Entre las primeras actuaciones llevadas a cabo por los proyectos figura la creación de nuevas estructuras, con lo cual se sentaron las bases para ofrecer directamente servicios a las personas beneficiarias. De los 41 proyectos andaluces, un total de 20 puso en marcha estructuras nuevas, siendo especialmente acusada la creación de éstas entre los proyectos del área temática de inserción. También cabe destacar que, en sus inicios, los proyectos comenzaron las acciones de formación a favor de su personal técnico y especializado; posteriormente, conforme avanzaba la ejecución de los programas de trabajo, otra tipología de acciones dirigidas a personas beneficiarias fueron ganando importancia.

Por lo que se refiere a las actuaciones a favor de las personas, empezaron de forma moderada en el año 2005, concentrándose en su mayoría en el tramo 2006 y 2007. Entre las acciones consumadas, sobresale el diseño y aplicación de itinerarios de inserción, emprendidos por 23 de los 41 proyectos andaluces. Se prestó especial atención a la adaptación de los itinerarios a las necesidades de las mujeres, beneficiarias clave de los mismos, lo que llevó al diseño de itinerarios a medida en numerosas ocasiones (*NEMCO*, *Flora*, *Promising Practices for Women*, *CERES...*). Ciertos proyectos se centraron en colectivos en los que confluía más de un factor generador de discriminación, lo que exigió adaptaciones adicionales de los itinerarios. Así sucedió, entre otros, en el caso de *Eurorromí*, que promovió la inserción de mujeres de etnia gitana, o de *Arena II*, que impulsó el acceso al mercado de trabajo de la población inmigrante, especialmente de mujeres inmigrantes.

En los itinerarios de inserción, y también al margen de éstos, se desarrollaron acciones de orientación laboral y asesoramiento empresarial, formación de personas desempleadas y formación y prác-

ticas laborales. La orientación laboral fue una actuación presente en la práctica totalidad de los proyectos, mientras que el asesoramiento empresarial fue menos habitual. Éste se produjo, en especial, en los proyectos que fomentaron la inserción por cuenta propia y los ligados al área de adaptabilidad de empresas y trabajadores. Por su parte, la formación de personas desempleadas tuvo un papel crítico para la promoción de la mejora de la empleabilidad de los demandantes de empleo, detectándose una riqueza notable de enfoques y especialidades formativas dentro de los distintos tipos de acciones formativas impartidas (esencialmente, formación básica, ocupacional y formación para emprender). Con respecto a las prácticas laborales, con carácter general fueron becadas, vinculadas a formación previa y realizadas por personas con bajos niveles formativos. Con el interés de animar al empresariado a acoger personas beneficiarias que pudieran efectuar las prácticas en sus empresas, algunos proyectos sensibilizaron al empresariado sobre la importancia de apoyar la inserción laboral de personas con dificultades de empleabilidad, en el contexto de una estrategia de responsabilidad social corporativa.

Las acciones señaladas, destinadas en lo esencial a personas desempleadas, suponen el grueso de los programas de trabajo de los proyectos Equal andaluces. Pero, además, se llevaron a cabo acciones a favor de personas ocupadas, trabajadoras y empresarias, ya que una línea de la IC Equal consistió en fomentar la adaptabilidad de empresas y personas trabajadoras. En este sentido, hay que destacar, sobre todo, la formación impartida a personas ocupadas (19 proyectos) con el objeto de mejorar y actualizar sus conocimientos y habilidades, apoyada en ocasiones en el empleo de nuevas tecnologías (formación on line) y en fórmulas novedosas de formación (como el *jobrotation*, que consiste en el reemplazo del trabajador en formación por una persona desempleada que cumple con las funciones de aquél durante el periodo formativo). Igualmente, se ofreció asesoramiento para la mejora de las condiciones de trabajo (12 proyectos), sobre cuestiones relacionadas con los mecanismos de conciliación de la vida laboral y familiar y las nuevas fórmulas de organización del trabajo.

Para lograr una máxima efectividad de las acciones señaladas, los proyectos desarrollaron una serie de medidas de acompañamiento, que completaron o posibilitaron la ejecución de otras actuaciones a favor de las personas. Entre éstas, cabe destacar la labor realizada en materia de difusión y sensibilización. Sólo los 26 proyectos representados por la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía beneficiaron a algo más de 1,4 millones de personas con estas acciones, que hicieron hincapié en la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida familiar y profesional, la responsabilidad social corporativa y el espíritu empresarial. Además, la gran mayoría de los proyectos concedieron ayudas, principalmente a mujeres, para salvar los obstáculos que impedían a las personas beneficiarias participar en las actividades a favor de su inserción (por ejemplo, la necesidad de desplazarse o la falta de medios para atender a las personas a su cargo).

En conjunto, los 26 proyectos representados por la Consejería de Empleo atendieron a 1.832 personas en 2005, a 16.466 en 2006 y a 33.890 en 2007. En su mayor parte, las personas beneficiarias fueron mujeres (63,8%), jóvenes menores de 25 años (26%) y personas sin estudios (28,7%).

Las actuaciones desarrolladas por estos proyectos condujeron a la inserción laboral de 4.242 personas, de las cuales el 65% fueron mujeres, tanto por cuenta ajena (3.686 personas) como por cuenta propia (556 personas que crearon 466 empresas). A estas personas beneficiarias hay que añadir las que participaron en las acciones de los proyectos andaluces representados por otras entidades, que en conjunto asciendieron a un número próximo a las 15.000 personas (70% mujeres).

Por otra parte, resulta de interés valorar en qué medida los proyectos andaluces han cumplido con los principios de la IC Equal y las prioridades transversales del Fondo Social Europeo (FSE). El conjunto de indicadores cuantitativos y la información cualitativa disponible apunta a que, en términos generales, se produjo un cumplimiento alto de los principios y prioridades, pudiendo destacarse el acusado esfuerzo por incluir, interna y externamente, las prioridades de la igualdad de oportunidades y de la sociedad de la información. Del mismo modo, se debe resaltar el cumplimiento del principio de innovación, pues se ha detectado un número significativo de innovaciones que prevalecen por su capacidad de contribuir a la mejora del empleo en Andalucía. No obstante, se reconoce un desarrollo débil de ciertos principios y prioridades, muy especialmente el de cooperación transnacional y medio ambiente.

En suma, la intensa actividad desarrollada por los 41 proyectos Equal andaluces de la segunda convocatoria ha supuesto, por una parte, la inserción laboral de personas con altas dificultades de empleabilidad. Por otra parte, se ha ensayado y validado la eficacia de nuevos enfoques para activar el acceso al mercado de trabajo de personas con especiales dificultades de inserción laboral. Estas buenas prácticas, que representan oportunidades de mejora de las políticas de empleo, han sido difundidas por las entidades socias de los proyectos, alentando su incorporación por parte de las entidades y agentes que, en Andalucía, trabajan a favor del empleo.



Unión Europea

FONDO SOCIAL EUROPEO



JUNTA DE ANDALUCÍA