

Buenas prácticas de la Iniciativa Equal en Andalucía Acciones para su transferencia a las políticas de empleo

- Grupos Temáticos Andaluces para la transferencia
- Acción 3 de proyectos andaluces



Más iguales, más empleo

Historias de personas con dificultades de empleabilidad que han accedido, de forma plena e igualitaria, al mercado laboral en el marco de la Iniciativa Equal



Solicitud de ejemplares y acceso a la publicación en formato electrónico a través de la sección "Publicaciones" del Portal Equal:

www.juntadeandalucia.es/empleo/equal

SUMARIO



8

Grupos Temáticos Andaluces para la transferencia

- 4 Grupos Temáticos Andaluces: propuestas de transferencia de buenas prácticas de la IC Equal en Andalucía

Acción 3 de proyectos andaluces

- 8 Una herramienta para la toma de decisiones sobre empleo en el ámbito local: la propuesta de *Equal-in-red*
- 10 Grupos de trabajo locales para implicar a la población en la toma de decisiones sobre empleo: la propuesta de *Equalitas Granada*
- 12 CERES apuesta por itinerarios integrados de inserción desde una doble perspectiva de inclusión y género
- 14 *Equal Triciclo*, por la supervivencia de las empresas jóvenes
- 16 Financiación y formación para el autoempleo: la aportación de *Ímpetus*
- 18 *Adapti+D* lidera la creación de una red sectorial sobre el comercio minorista
- 20 Observatorio *Atenea.ZNTS*: por una mejora de la información y la actuación en barrios deprimidos
- 22 La aportación de *Equal Tandem* a la gestión del conocimiento en proyectos sociolaborales
- 24 *Fénix* desarrolla una herramienta de gestión de la innovación en las empresas de economía social
- 26 La propuesta de *Promising Practices for Women*: un laboratorio para la introducción de la perspectiva de género
- 28 La propuesta de *IGEO*: el fomento del empleo femenino en zonas olivereras
- 30 *NÉMESIS*: innovando para conciliar la vida familiar y profesional

Publicaciones

- 32 Materiales y productos de la IC Equal 2005 – 2007

En la red

- 34 Europa en línea
- 36 Catálogo de prensa y empleo

Agenda

- 38 Agenda



14



18



25



29

PRESENTACIÓN



Esperanza Perea Acosta
Directora General de Fomento del Empleo

Andalucía ha experimentado un intenso proceso de desarrollo y crecimiento en los últimos años. La creación de nuevas empresas y la puesta en marcha de iniciativas de autoempleo, así como la expansión de las existentes, se ha traducido en una fuerte disminución de la tasa de desempleo andaluza, que pasa del 32% de 1996 a situarse en el 12% en 2006. La evolución del empleo en nuestra comunidad autónoma ha sido, en suma, muy positiva. Para seguir construyendo una sociedad cohesionada y con niveles de renta elevados, es necesario mantener el dinamismo en el proceso de creación de puestos de trabajo y fomentar un empleo de calidad, seguro y estable, para todas las personas. Además, resulta fundamental prestar especial atención a personas que por razón de su edad, sexo, raza o cultura sufren desigualdades y discriminaciones en el mercado de trabajo.

Para ello, la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía cuenta con una serie de programas y medidas que fomentan el empleo de calidad para todos y todas y, al mismo tiempo, conceden singular atención a las personas más vulnerables ante el mercado de trabajo. Estos programas están siendo objeto de una continua mejora y actualización para responder a los nuevos retos que se plantean. Así, recientemente se ha puesto en marcha el "*Plan Más Autónomos*"; todo un dispositivo de apoyo a la inserción por cuenta propia de los andaluces y andaluzas, que hace hincapié en la prestación de servicios a personas con dificultades de empleabilidad, tales como desempleados de larga duración, inmigrantes, minorías étnicas o mujeres que sufren situaciones especiales de discriminación. También se está incidiendo de manera especial en el empleo de las personas con discapacidad, mediante el impulso de su contratación por parte de empresas ordinarias y centros especiales de empleo, un apoyo que en 2007 se amplía a través del "*Programa para el fomento de proyectos integrales de empleo para personas con discapacidad*".

En los últimos años, Andalucía ha contado con un instrumento muy valioso para probar nuevos enfoques de políticas de empleo susceptibles de complementar las medidas existentes. Se trata de la Iniciativa Comunitaria (IC) Equal, que en el período 2005-2007 se ha traducido en el desarrollo de 41 proyectos andaluces más otros seis de ámbito plurirregional, esto es, que operan en Andalucía y en otras regiones españolas. La misión de los proyectos Equal es diseñar medidas de empleo innovadoras a fin de eliminar los obstáculos y dificultades a los que se enfrentan las personas más vulnerables en el mercado de trabajo y, en última instancia, promover la transferencia de las mejores prácticas a las políticas generales de empleo.

El presente número del Boletín Equal describe el esfuerzo conjunto que la Consejería de Empleo y las entidades implicadas en el desarrollo de proyectos Equal en Andalucía están desarrollando de cara a validar y transferir las mejores prácticas detectadas en materia de empleo e igualdad. Este esfuerzo redundará en la mejora de las políticas de empleo andaluzas y en la consecución de un mercado de trabajo moderno, inclusivo y de calidad.

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

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

Coordinación: Asistencia técnica a la Iniciativa Comunitaria Equal en Andalucía. Servicio de Iniciativas y Programas Comunitarios. Consejería de Empleo. Junta de Andalucía.

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

Diseño gráfico: Pablo Román e Isabel Barrera.

Maquetación e impresión: Catame Publicidad, S.L.

Fotografía de portada: © Pablo Blanes/Andalucía imagen

Depósito legal: Z-1184-2007.

Grupos Temáticos Andaluces: propuestas de transferencia de buenas prácticas de la IC Equal en Andalucía

Los Grupos Temáticos Andaluces (GTA) han aunado los esfuerzos de representantes institucionales y técnicos de los proyectos Equal andaluces para identificar, validar y trasladar a las políticas generales de empleo las buenas prácticas de la IC Equal en Andalucía. El pasado 14 de noviembre tuvo lugar en Jerez de la Frontera un nuevo encuentro de los GTA, con el que culminaron los trabajos realizados por estas redes a lo largo del año 2007. El presente artículo ofrece información sobre las buenas prácticas examinadas en dicha jornada y las propuestas realizadas para su transferencia.

Los Grupos Temáticos Andaluces se lanzaron a finales de 2006, con el objetivo de reforzar las acciones llevadas a cabo por cada proyecto Equal en los procesos de identificación y transferencia de buenas prácticas. Los trabajos se han desarrollado en el marco de dos grupos, uno sobre inserción y otro sobre creación y adaptabilidad de empresas. En ambos casos se ha abordado la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como un principio de acción transversal.

Este proceso ha culminado con la celebración de la jornada "Buenas prácticas en el fomento del empleo y la igualdad: acciones de transferencia", que tuvo lugar el 14 de noviembre de 2007 en Jerez de la Frontera. En él se debatieron y consensuaron las acciones de transferencia que deben llevarse a cabo para difundir y generalizar las buenas prácticas resultantes de la IC Equal en Andalucía. A continuación se ofrece una breve descripción de las mismas y se resumen las propuestas realizadas.

GTA de inserción e igualdad de oportunidades. Buenas prácticas y acciones de transferencia

En el taller que reunió a los participantes del GTA de inserción e igualdad de oportunidades se analizaron varias experiencias innovadoras que han logrado promover la participación de mujeres en itinerarios de inserción, gracias a la introducción de **medidas de apoyo a la conciliación de la vida familiar y profesional**. Entre ellas se encuentran los itinerarios de inserción del proyecto *Promising Practices for Women*, que han integrado la perspectiva de género en todas las fases del proceso de orientación-formación-inserción. Para ello, se ha formado en igualdad de oportunidades al personal técnico del proyecto, se ha contado con agentes expertos en igualdad

de oportunidades que han aplicado este principio de forma transversal, se ha ofrecido información y formación a las beneficiarias sin sesgos de género y se ha apoyado la conciliación de la vida familiar y laboral (por ejemplo, con la creación de guarderías y centros lúdicos para la atención de menores a cargo de las mujeres participantes en los itinerarios). También han actuado en esta línea proyectos como *NEMCO*, que ha acompañado las acciones de sus itinerarios con medidas de conciliación (como las ayudas para el cuidado a menores de tres años concedidas a las beneficiarias), y *Flora* (por ejemplo, se han establecido horarios de formación acordes con las necesidades de las personas beneficiarias y se han concedido becas para el cuidado de personas dependientes).

Respecto a la introducción de medidas de apoyo a la conciliación entre la vida familiar y la participación en acciones en fa-



Foto: Catame Publicidad

vor de la inserción laboral, en el taller se debatió sobre la suficiencia de las medidas existentes en la actualidad. Se llegó a la conclusión de que es necesario efectuar una valoración exhaustiva, con objeto de determinar si son o no suficientes los actuales recursos para la conciliación, y trasladar los resultados a las autoridades con competencias en empleo.

Por otra parte, se expusieron experiencias innovadoras relacionadas con la orientación y el seguimiento en los itinerarios de inserción. Se analizaron las opciones de transferencia de la **“orientación por competencias”**, un método utilizado por el proyecto *ZIDAC* que se basa en el empleo de varias fuentes de información (entrevistas, dinámicas de grupo, etc.) para diagnosticar las competencias de una persona participante en un itinerario de inserción. Se genera un mapa de competencias, en el que se asignan puntuaciones a las potencialidades de la persona beneficiaria y se identifican las profesiones más idóneas para ella. De este modo, se determinan las ocupaciones en las que tratará de insertarse, así como las acciones (de formación, prácticas, etc.) más adecuadas para conseguirlo. Los y las participantes en el taller propusieron difundir este sistema de orientación entre las entidades andaluzas que actualmente llevan a cabo itinerarios de inserción laboral, sobre todo si éstos van dirigidos a personas en riesgo de exclusión social, que suelen presentar problemas de motivación y falta de confianza en sus propias posibilidades.

También se analizó la participación de **“mentoras”** en los itinerarios llevados a cabo por el proyecto *CERES*, con el objetivo de impulsar la inserción laboral de mujeres con dificultades de empleabilidad. Las mentoras son mujeres procedentes de alguno de estos colectivos que, tras haber superado una situación de exclusión, se encuentran integradas en el mercado de trabajo. Al implicarse en el seguimiento de los itinerarios de inserción laboral de otras mujeres, constituyen para ellas una fuente de motivación y un ejemplo palpable de que la inserción es factible. Los miembros del GTA propusieron facilitar la adopción de esta figura por parte de entidades que implementan itinerarios de inserción con personas en riesgo de exclusión. Para ello, se consideró conveniente valorar la suficiencia de los recursos con que cuentan estas entidades y, en su caso, ampliarlos.

Otra experiencia tratada en el taller fue la **“e-escuela del cambio”** del proyecto *e-Andaluzas en la sociedad red*. Ésta comprende un conjunto de actividades de formación que tienen como objetivo ayudar a las mujeres a superar las barreras y dificultades a las que deben enfrentarse para lograr acceder a puestos laborales directivos. La formación se desarrolla básicamente a través de internet y trata cuestiones como las barreras al ascenso profesional, el desarrollo de habilidades transversales (inteligencia emocional, manejo del estrés, etc.) y la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) al servicio de la búsqueda de empleo. Respecto

a la e-escuela del cambio, se propuso que una formación de esta naturaleza estuviera disponible para las jóvenes andaluzas que cursan estudios universitarios, mediante la inclusión de una asignatura optativa.

Otras prácticas presentadas en el taller hacen hincapié en la activación de todos los agentes que intervienen en el desarrollo local en su dimensión sociolaboral. En esta línea se sitúa la práctica del proyecto *Equalitas Granada*, denominada **“grupos de trabajo locales”**. Son grupos de trabajo municipales, formalmente establecidos, constituidos por representantes de la ciudadanía y de entidades públicas y privadas que promueven la inserción laboral en un municipio. Mediante una serie de reuniones y trabajos previos, configuran **“planes de trabajo locales”**, en respuesta a los problemas de empleo de la zona y teniendo en cuenta los puntos de vista de todos los agentes implicados, ciudadanía inclusive. En el taller se propuso, por una parte, difundir la idea de los grupos de trabajo locales a nivel municipal y, por otra, impulsar la realización de este tipo de actuaciones desde la administración autonómica.

También se analizó la experiencia de los **“talleres prelaborales”**, diseñados y puestos en marcha por el proyecto *Acción por el empleo y el desarrollo socioeconómico*. Estos talleres consisten en cursos de formación sobre un oficio (como pintura o mantenimiento de instalaciones menores), ofrecidos en centros educativos a alumnos y alumnas de enseñanza reglada con edades entre 14 y 16 años, que están en riesgo de abandonar los estudios. Se han desarrollado durante todo un curso escolar, en el que se han impartido entre seis y ocho horas de clases semanales. Las personas participantes en el taller del GTA propusieron la difusión de la experiencia entre las entidades locales (ayuntamientos), dado que, a falta de un marco regulador de los talleres prelaborales, es relativamente más fácil su transposición a las políticas por parte de tales entidades.

Por último, se presentaron algunas prácticas que aportan novedades en materia de estudios y metodologías de investigación sobre el empleo y la política de empleo. Éstas son las siguientes:

- **“Igualdámetro”**: Es una metodología que ayuda a valorar la capacidad de las políticas públicas para mitigar las barreras que generan la exclusión laboral de las mujeres de etnia gitana, desarrollada por el proyecto *Euroromí*. Primero se identificaron las barreras que obstaculizan la inserción laboral de estas mujeres; a continuación, se elaboró un cuestionario que fue cumplimentado por mujeres gitanas, para valorar en qué medida las acciones realizadas en favor de su inserción son capaces de reducir esos obstáculos; por último, con base en la información obtenida, se determinó qué medidas son más eficaces para promover la inserción laboral de las mujeres gitanas. Desde el GTA se sugirió que las

entidades que promueven el empleo de este colectivo asumieran esta metodología, con la realización de actualizaciones periódicas.

- **“Investigación sobre los recursos para la conciliación”.** Es un estudio realizado por el proyecto *Concilia-Lo*, que recaba información sobre los recursos públicos y privados de los que disponen los municipios andaluces para facilitar la conciliación de la vida familiar y profesional (por ejemplo, guarderías, centros lúdicos, centros de atención a personas dependientes, etc.). Se ha confeccionado una base de datos con dichos recursos y, entre ellos, se han detectado buenas prácticas. Las personas asistentes al taller señalaron que esta investigación debería hacerse llegar a las entidades locales andaluzas para que éstas conozcan y puedan incorporar las buenas prácticas detectadas.
- **“Dispositivo de innovación y transferencia”.** Es una estructura diseñada por el proyecto *Equal Tándem* para gestionar el conocimiento generado al implementar sus actuaciones, destinadas a promover la inserción laboral de personas con trastorno mental grave, con el fin de aprovecharlo para aumentar la eficacia de las intervenciones realizadas. En el taller se propuso la difusión de la experiencia entre entidades que ejecutan proyectos de empleo y la adopción de sistemas de gestión del conocimiento en entidades públicas.
- **“Observatorio Atenea”.** Es un centro de estudio puesto en marcha por el proyecto *Equal Atenea*, implantado en varios barrios andaluces calificados como zonas con necesidades de transformación social (ZNTS), para realizar investigaciones que apoyan el diseño de políticas centradas en dichas zonas. El GTA propuso extender el observatorio a otras ZNTS y a lugares que comparten algunos de sus rasgos esenciales.

GTA de creación de empresas y adaptabilidad. Buenas prácticas y acciones de transferencia

En el taller donde se congregaron los miembros del GTA de creación de empresas y adaptabilidad, se debatieron propuestas de transferencia de prácticas novedosas que inciden sobre la creación de empresas, la conciliación, la responsabilidad social corporativa (RSC) y la adaptabilidad empresarial.

En cuanto a las experiencias de apoyo a la creación de empresas, se expusieron las prácticas denominadas **“madrinazgo”** y **“talón de sostenibilidad”**, desarrolladas por los proyectos *Ímpetus* y *MEI*, respectivamente. El madrinazgo supone la participación de una empresa en funcionamiento (empresa madrina) en la formación de una persona emprendedora que quiere iniciar actividades en el mismo sector, para que ésta aprenda a gestionar un negocio como el que desarrolla la empresa madrina. Con el fin de impulsar la participación de empresarias que ejercieran las labores de tutelaje, el proyecto *MEI* otorgó una ayuda de 1.200 euros a las empresarias men-

toras, denominada talón de sostenibilidad. En los talleres se abordó el análisis de esta práctica para su integración en el *Plan Más Autónomos* de la Consejería de Empleo.

También se presentó una práctica innovadora en materia de financiación de iniciativas de autoempleo, la **“ayuda de mantenimiento”** del proyecto *Ímpetus*. Se trata de una beca que se concede a los/as creadores/as de iniciativas de autoempleo. Se percibe mes a mes, durante un año, con una cuantía de 500 euros mensuales. La concesión se decide antes de que tenga lugar el alta de la empresa y, en caso de producirse el cese del negocio, no se deben rembolsar las cantidades percibidas hasta la fecha de cierre. Los participantes en el GTA plantearon la idoneidad de introducir una ayuda de estas características dentro de las medidas de apoyo financiero al autoempleo, por ejemplo, en zonas con especiales dificultades para la creación de empleo.

Además, se plantearon experiencias susceptibles de ser llevadas a cabo por entidades que fomentan el autoempleo y la creación de empresas por parte de personas pertenecientes a colectivos con dificultades de empleabilidad. Por un lado, el **“programa de emprendimiento en zonas rurales”**, fue diseñado por el proyecto *Himilce* con la finalidad de detectar oportunidades de negocio y formar a personas desempleadas para que puedan aprovecharlas mediante la creación de sus propias empresas. En primer lugar, se elaboró un estudio de huecos de mercado en las zonas rurales y, seguidamente, se impartieron cursos de formación para emprender en las actividades previamente identificadas como nichos de mercado. Los y las asistentes al taller consideraron adecuado estudiar la posibilidad de integrar este tipo de formación en algunos módulos de educación reglada.

Por otro lado, el **“proyecto piloto de envasadora de compost”** es una intervención de apoyo al empleo de mujeres con discapacidad llevada a cabo por el proyecto *MARE*. Partió de la identificación de oportunidades de empleo en el territorio para mujeres con bajo nivel formativo y discapacidad entre el 33% y el 65%. Tras hallarse una actividad económicamente viable y susceptible de ser desempeñada por personas con discapacidad (el envasado al por menor de compost, un abono de alta calidad), se buscaron las infraestructuras y materia prima necesarias para llevar a cabo la formación, que era eminentemente práctica y debía desarrollarse en un taller de envasado de compost. Seguidamente, se captó a las personas beneficiarias y se les impartió formación. Las personas participantes en el taller del GTA, entre otras aportaciones, señalaron que este tipo de experiencia, con las adaptaciones pertinentes, puede ser aprovechada por entidades andaluzas que desarrollan iniciativas en favor del empleo de personas con discapacidad.

En cuanto a las experiencias innovadoras de los proyectos *Equal* andaluces que inciden sobre la conciliación de la vida

familiar y profesional, entre ellas figura el **“Plan de inserción para la conciliación por cuenta propia”** del proyecto *NÉMESIS*. En virtud de este plan, una mujer desempleada es formada y preparada para sustituir a un empresario o empresaria autónoma que se ausenta de su trabajo temporalmente por motivos de conciliación (cuidado de personas dependientes, baja por maternidad, etc.). Las personas participantes en el taller señalaron el interés de difundir esta experiencia, que puede ser desarrollada con el apoyo de una de las líneas del *Plan Más Autónomos* de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía.

Además, en el GTA se presentó un estudio para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral de personas trabajadoras del sector del comercio. Se trata de la **“Guía de buenas prácticas para la conciliación en el comercio”** del proyecto *Comcilia*, un documento que recoge prácticas exitosas en la materia llevadas a cabo por microempresas del sector del comercio en Andalucía. En el taller se indicó la conveniencia de realizar una campaña de difusión de esta guía, que debe dirigirse a los sindicatos y la Confederación de Empresarios de Andalucía para llegar, en última instancia, al empresariado y profesionales del pequeño comercio y mercados de abastos.

Otra práctica que incide en la conciliación y, a su vez, conlleva la creación de iniciativas empresariales, es la conocida como **“casas nana”**, desarrollada por el proyecto *Igual@ Vid@*. Las casas nana son lugares donde mujeres cualificadas y previamente formadas prestan (en sus propios domicilios) servicios de atención y cuidado a niños y niñas menores de seis años. Las personas asistentes al taller sugirieron efectuar un análisis de las condiciones que deben darse para que la actividad sea económicamente viable, dado el actual marco regulador del cuidado de menores.

En relación con la **responsabilidad social corporativa**, las buenas prácticas tratadas en el GTA fueron las siguientes: por una parte, la **“oficina provincial para la promoción de la responsabilidad social corporativa”** (proyecto *Equal-in-red*), que tiene como objetivo sensibilizar sobre el concepto de responsabilidad social corporativa y difundir su práctica entre las empresas y entidades públicas y privadas de la provincia de Málaga; por otra, la **“red interempresarial por la responsabilidad social corporativa”** (proyecto *Eres Sevilla*), en la que participan empresarios y empresarias de la provincia de Sevilla, así como representantes de las administraciones públicas locales, que se reúnen para debatir sobre responsabilidad social corporativa, particularmente en lo que se refiere a la inserción de grupos en riesgo de exclusión, y se comprometen a impulsar acciones en este sentido en cada una de sus organizaciones; por último, el **“Club de empresas Terión”** (proyecto *Terión*), formado por empresas del área metropolitana de Sevilla que desean colaborar en la puesta en marcha de iniciativas de inserción laboral.

Finalmente, en materia de adaptabilidad, en el GTA se expusieron las siguientes medidas innovadoras:

- El **“servicio de adaptabilidad laboral”** (proyecto *Adapti+D*), que ofrece asesoramiento individualizado a personas trabajadoras y empresarias, con el fin de apoyar su adaptabilidad frente a los cambios organizativos, económicos, estructurales y tecnológicos. Se elabora un plan de acción que delimita los objetivos profesionales que se quieren alcanzar, así como las medidas y recursos necesarios para cumplirlos. Las personas participantes en el taller propusieron la difusión de esta buena práctica, sin descartar la creación de un servicio con estas características.
- El **“agente de excelencia empresarial”** (proyecto *Espiral*), un profesional que presta apoyo y asesoramiento personalizado in situ a pymes y microempresas sobre ámbitos clave en la modernización empresarial, como TIC, prevención de riesgos laborales, gestión de calidad y gestión medioambiental. A su vez, el **“agente de dinamización tecnológica”** (proyecto *Innov@rural*) detecta las necesidades en términos de innovación y tecnología que tiene el tejido empresarial y realiza las recomendaciones pertinentes con el objetivo de ayudar a las empresas a mejorar su situación. Se sugirió que estas figuras, especialmente la segunda, se podrían transferir a la Red de Espacios Tecnológicos de Andalucía.
- **“Herramienta de apoyo a la innovación en las empresas andaluzas de economía social”** (proyecto *Fénix*). Es una herramienta informática utilizada por técnicos que asesoran a empresas en procesos de innovación y modernización. En el GTA se apuntó la conveniencia de hacer llegar esta herramienta al personal que efectúa labores de asesoramiento para la innovación empresarial, como el adscrito a la Red de Espacios Tecnológicos de Andalucía, las Unidades Territoriales de Empleo, Desarrollo Local y Tecnológico (UTEDLT) o los centros andaluces de desarrollo empresarial.
- La **“jobrotation”** es una experiencia de formación dirigida a personas trabajadoras de pequeñas empresas que fue implementada por el proyecto *Tic@l*. Se ofreció formación específica y adaptada a las necesidades de las personas trabajadoras de pequeñas empresas, con la idea de que, cuando un trabajador o trabajadora de la empresa se ausentara para recibir formación, otra persona de la empresa, previamente formada, pudiera sustituirla. Los y las participantes en el taller señalaron que la experiencia podría ser contemplada como una opción en el ámbito de la Formación Profesional Ocupacional.

En resumen, los Grupos Temáticos Andaluces han operado como redes formadas por representantes de los proyectos Equal andaluces y de las entidades públicas de empleo. Han realizado una minuciosa labor de identificación y validación de medidas novedosas en materia de empleo generadas por los proyectos, proponiendo vías para que puedan ser asumidas por las entidades promotoras del empleo en Andalucía.

Una herramienta para la toma de decisiones sobre empleo en el ámbito local: la propuesta de *Equal-in-red*



Los municipios de pequeña dimensión no suelen desempeñar un papel activo en el diseño y toma de decisiones en relación con las políticas de empleo que se llevan a cabo en sus territorios. Por esta razón, con frecuencia se ve mermada la eficacia de tales actuaciones, pues su elaboración no siempre responde a las necesidades reales de la ciudadanía, y especialmente de aquellas personas con dificultades de empleabilidad. Para superar este inconveniente, el proyecto *Equal-in-red* ha puesto en marcha “diagnósticos participativos”, que favorecen la intervención en la toma de decisiones del conjunto de agentes y entidades clave para la inclusión sociolaboral en el ámbito municipal o supramunicipal.

El diagnóstico participativo se basa en la metodología de investigación conocida como análisis socioeconómico de género (ASEG) 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 implicados en el desarrollo. Se toman en consideración las diferentes funciones desempeñadas por mujeres y hombres, así como la articulación de las relaciones entre ambos sexos que se deriva de tal reparto de actividades. Además, el ASEG permite a los agentes interesados consensuar prioridades y propuestas de actuación. Para ello, se emplean herra-

mientas 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.

Tomando como base esta metodología, *Equal-in-red* ha experimentado un modelo participativo de toma de decisiones en materia de inserción laboral en el contexto municipal, que se ha puesto en práctica en las comarcas malagueñas de Valle del Guadalhorce, Serranía de Ronda, Antequera, La Axarquía y Costa del Sol Occidental. En el debate sobre la situación de los municipios y las políticas de empleo necesarias han intervenido un conjunto de personas con dificultades de empleabilidad, así como entidades públicas y privadas que están en contacto con ellas. La situación de desventaja social de estas personas en muchos casos se deriva de su condición de inmigrantes, de alguna discapacidad o toxicomanía, de su situación de desempleo, de haber superado los cuarenta años de edad o del simple hecho de ser mujer.

El resultado de la participación de entidades y ciudadanos en el debate sobre política de empleo a nivel municipal es la elaboración de un diagnóstico participativo, consensuado sobre las necesidades de la comunidad y la propuesta de alternativas de solución por parte de los distintos agentes que han intervenido (instituciones,



Foto: © A. Hernández/Andalucía imagen



Foto: © J. Luis Treullo/Andalucía imagen

asociaciones, ONG, ciudadanía, etc.). Tanto el diagnóstico como las propuestas de acción resultan de gran importancia para fundamentar el diseño de las políticas de empleo que posteriormente se ejecutarán en los municipios. En este sentido, las diputaciones desempeñan un papel clave a la hora de articular su intervención en el territorio, al hacerse eco de las necesidades y prioridades de la provincia, y definir e implementar políticas activas de empleo adecuadas a la realidad de los municipios y de las personas.

El proyecto ha llevado a cabo los siguientes diagnósticos participativos sobre colectivos concretos en determinadas comarcas: diagnóstico sobre discapacidad (Comarca del Guadalteba), diagnóstico sobre drogodependencia (Costa del Sol Occidental), diagnóstico sobre inmigración (La Axarquía), diagnóstico sobre la mujer rural emprendedora (Antequera) y diagnóstico sobre juventud (Sierra de las Nieves y Valle del Guadalhorce). Se encuentran disponibles en la sección de la página web del proyecto (www.equalinred.net).

Acción 3: transferencia de la metodología de investigación-acción

Equal-in-red está trabajando para lograr que su buena práctica, el diagnóstico participativo, pueda ser utilizada por enti-

dades locales para hacer diagnósticos y deliberar en materia de empleo. El objetivo general que se ha propuesto durante la Acción 3 es dar a conocer el método de trabajo empleado en la elaboración de diagnósticos participativos y generar herramientas que ayuden a entidades locales y supramunicipales a llevarlos a cabo.

Así, se ha planteado una estrategia de acción con dos fases diferenciadas. La primera etapa, ya concluida, ha consistido en el análisis y sistematización de la buena práctica con el fin de trasladarla a otros municipios, especialmente a aquellos con menos de 5.000 habitantes.

En la segunda fase se lleva a cabo la transferencia en sí. Se ha elaborado un manual para la implementación de procesos participativos en políticas de empleo, en el que se sintetiza la experiencia del proyecto y se expone cómo llevar a cabo tales procesos. Se explica la metodología que debe seguirse en las distintas fases y cómo adaptarla al contexto. También se ha elaborado material divulgativo para transferir la información analizada y contrastada, así como las experiencias desarrolladas y los métodos de trabajo utilizados, como apoyo a las actuaciones de difusión.

***Equal-in-red* plantea la transferencia de un instrumento participativo de toma de decisiones sociopolíticas, fundamentalmente en materia de empleo e inserción laboral, que permite, mediante la cooperación interinstitucional, diseñar políticas de empleo en el ámbito local.**

Además, en noviembre de 2007 se celebró un seminario sobre inserción laboral y gestión de la diversidad, en el que se informó a unos 190 participantes (adscritos al mundo empresarial, a la administración pública y al tercer sector) sobre las oportunidades que ofrece la gestión de la diversidad en las empresas y sobre los instrumentos susceptibles de luchar contra la discriminación en el acceso al mercado laboral (como los microcréditos y las empresas de inserción).

Todas las iniciativas han ido acompañadas por la realización de una amplia campaña de comunicación y difusión, para hacer llegar las conclusiones, productos y resultados de la buena práctica a los agentes sociales implicados.

Grupos de trabajo locales para implicar a la población en la toma de decisiones sobre empleo: la propuesta de *Equalitas Granada*



La Acción 3 del proyecto *Equalitas Granada* gira en torno al establecimiento de Grupos de trabajo locales (GTL) en los que participa la ciudadanía, así como entidades privadas competentes en materia sociolaboral y representantes de la Administración municipal. Su principal objetivo es configurar “planes de trabajo local” que den una respuesta eficaz a los problemas de empleo del territorio, a fin de que las decisiones en materia laboral se tomen con la información y la participación de las ciudadanas y ciudadanos.

El proyecto *Equalitas Granada* se lleva a cabo en 40 municipios de la provincia con menos de 5.000 habitantes. En ellos resulta habitual que cada una de las entidades promotoras de la inserción sociolaboral utilice sus propios procedimientos, lo que dificulta la coordinación y hace que en ocasiones se solapen las actuaciones, mientras que hay necesidades que quedan sin cubrir. Por otro lado, la planificación de las acciones fuera de los propios municipios conlleva que en ocasiones los recursos solicitados por la ciudadanía no sean suficientemente tenidos en cuenta en la planificación y ejecución de las actuaciones.

Los GTL se configuran como un lugar de encuentro para facilitar la coordinación de entidades (públicas y privadas) y diseñar, junto con la ciudadanía, estrategias de promoción económica de cada municipio, a través de los planes de trabajo locales.

Con este fin se ha creado la figura del dinamizador rural, que juega un papel fundamental en dos sentidos: moviliza a la ciudadanía para que adopte un rol activo en el desarrollo local (expresando sus necesidades y perspectivas) y traslada sus propuestas a los GTL. Para cumplir con sus funciones, el dinamizador rural debe reunir determinadas características, como capacidad de dinamización y motivación de grupos, dotes de comunicación, liderazgo y facilidad para la recogida y síntesis de información.

Cada GTL está integrado, dependiendo del territorio, por un representante del equipo técnico del proyecto *Equalitas Granada*, personal de los ayuntamientos (alcaldes, concejales, etc.) y grupos de desarrollo supra-municipales (mancomunidades, consorcios, etc.), técnicos de los servicios sociales comunitarios y de los servicios públicos de empleo, así como entidades y asociaciones (ONG, empresariado, etc.) con presencia en el territorio que desarrollen actuaciones destinadas a la inserción so-



Foto: Catame Publicidad

ciolaboral de las personas beneficiarias. Por último, cabe destacar la participación del dinamizador rural, que se encarga de exponer en los GTL los puntos de vista de la ciudadanía. El número de representantes de los distintos sectores (ciudadanía, administración, empresariado, etc.) no está limitado formalmente, pero se procura que exista sólo uno por cada grupo de interés.

El GTL desarrolla una metodología de trabajo propia, ajustada a las características del grupo y del contexto.

Funciona mediante reuniones periódicas en las que participa, al menos, el personal técnico y político. En ellas se elaboran, de manera consensuada, estrategias de intervención en materia sociolaboral de ámbito local o comarcal, que dan lugar a propuestas de planes de trabajo locales.

La transferencia de los GTL

Equalitas Granada ha planteado una estrategia para que su buena práctica, los GTL, sea incorporada por las entidades que desarrollan actuaciones en los municipios (diputaciones provinciales, consorcios, mancomunidades, etc.) y para que se introduzca la figura del dinamizador rural entre el personal de las Unidades Territoriales de Empleo, Desarrollo Local y Tecnológico (UTEDLT).

Con este objetivo, entre octubre y noviembre de 2007 se han organizado cuatro foros de trabajo comarcales, en los que han participado cargos políticos intermedios de municipios de las distintas comarcas granadinas. Estos encuentros, denominados "Talleres de transferencia en materia de participación", han tenido una duración de diez horas. En ellos, representantes del proyecto *Equalitas Granada* han expuesto la dinámica de los GTL, han informado a las personas participantes sobre el funcionamiento y objetivos de éstos y han fomentado un debate sobre la utilidad de los mismos.

Durante ese mismo periodo, el personal del proyecto, principalmente los dinamizadores rurales, ha participado en una veintena de eventos de carácter

técnico cuyo objetivo era dar a conocer los GTL e informar sobre sus características y funciones. Para ello, se ha visitado a alcaldes, se han celebrado encuentros con equipos técnicos de empleo y se han presentado los GTL en jornadas y seminarios.

En los Grupos de trabajo locales se aúnan los esfuerzos de los representantes de todas las entidades que promocionan el desarrollo sociolaboral de un municipio. La ciudadanía también forma parte de los GTL: se trata de conocer el punto de vista de ciudadanos y ciudadanas y de integrarlos en las estrategias de desarrollo.

Asimismo, se han organizado siete seminarios, denominados "Encuentros territoriales sobre nuevos planteamientos de desarrollo local". El objetivo ha sido trasladar la metodología de trabajo de los GTL

a técnicos responsables de las UTEDLT de distintas comarcas, pues se considera que estas entidades pueden facilitar su permanencia y consolidación. Los seminarios se iniciaban con una ponencia introductoria sobre los GTL, seguida de la exposición de una experiencia exitosa de aplicación de este enfoque. Tras estas presentaciones iniciales, se abre un debate para que las personas asistentes expusieran sus opiniones y plantearan dudas respecto a la aplicación de los GTL.

Finalmente, cabe destacar la transferencia que se realiza desde la Diputación de Granada a través de su propio personal que, en su trabajo diario, difunde los resultados del proyecto y de los GTL en particular.



Foto: Catame Publicidad

CERES apuesta por itinerarios integrados de inserción desde una doble perspectiva de inclusión y género



El proyecto CERES ha desarrollado una metodología de itinerarios integrados de inserción desde un enfoque de inclusión y género, adaptados a personas con dificultades de empleabilidad. Esta práctica ha sido validada durante la ejecución del proyecto y, a la vista de los buenos resultados obtenidos, se propone ahora su difusión para incorporarla a las políticas de empleo.

La metodología ha sido diseñada por el equipo multidisciplinar de CERES, que ha elaborado procedimientos específicos para unidades de orientación especializadas en colectivos con grandes dificultades de acceso al empleo. Los itinerarios integran tanto la perspectiva de género e inclusión como un enfoque participativo y territorial. Entre los aspectos que definen esta metodología, cabe señalar los siguientes:

- Configura un sistema personalizado de atención. Para garantizar que las entidades que intervienen den un tratamiento individualizado a la persona beneficiaria, se crean herramientas tales como una base de datos específica para la gestión de los itinerarios y una plataforma informática de orientación en la que se depositan y comparten todos los protocolos de actuación. Además, se han puesto en marcha medidas para animar a las personas beneficiarias a adoptar un papel activo y se gestionan ayudas complementarias con objeto de facilitar su participación en los itinerarios.

- Establece un sistema de coordinación entre las entidades de captación (se definen procesos, instrumentos y metodologías comunes para todas las entidades que intervienen) y de formación (se diseñan programas formativos a la carta). También contempla la coordinación en el seguimiento de las personas participantes, un proceso que se apoya en la figura de mentores que han pasado por situaciones similares a las de los beneficiarios y beneficiarias.
- Además, la metodología contempla la realización de acciones grupales de formación transversal (en igualdad de oportunidades o en habilidades prelaborales), la posibilidad de obtener ayudas complementarias (para el desplazamiento, obtención del carné de conducir, conciliación, etc.) y la evaluación participativa de los resultados (teniendo en cuenta la visión de las personas beneficiarias).

La metodología de itinerarios de inserción laboral desde un enfoque integrado de género más inclusión se ha puesto en práctica en el municipio de Jerez de la Frontera, en dos unidades de orientación experimentales especializadas en personas con dificultades de empleabilidad. Más de 900 usuarios y usuarias han pasado por itinerarios aplicados según la metodología diseñada. El 90% de estas personas son mujeres y más de la mitad responden a una doble discriminación. Se ha alcanzado un nivel de inserción del 40%.

La Acción 3 de CERES

El proyecto CERES ha considerado que la metodología de itinerarios de inserción diseñada tiene especial interés para entidades especializadas en el apoyo sociolaboral de colectivos con alto riesgo de exclusión y, en general, para entidades que disponen de servicios de formación y empleo y trabajan con personas con dificultades de empleabilidad.

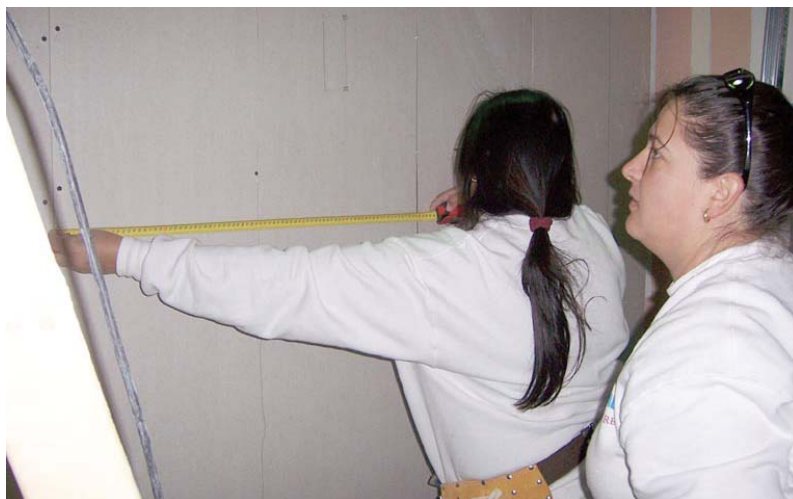


Foto: Proyecto CERES



Foto: Proyecto CERES

Los objetivos que se ha marcado CERES para hacer llegar la buena práctica a las entidades citadas son los siguientes: en primer lugar, elaborar materiales donde se explique en qué consisten los itinerarios diseñados y cómo llevarlos a la práctica; en segundo lugar, ofrecer formación a equipos técnicos de servicios de empleo, orientación e inserción, a fin de capacitarlos para aplicar la metodología; por último, promover el compromiso de los responsables políticos para aplicar la perspectiva de género e inclusión en las decisiones sobre políticas dirigidas a personas con dificultades de empleabilidad.

En cuanto a las acciones llevadas a cabo para alcanzar tales objetivos, se ha editado (en formato impreso y en CD-ROM) y difundido una "Guía metodológica de itinerarios por la igualdad y la inclusión". Esta guía, destinada al personal que desarrolla itinerarios integrados de inserción laboral, expone las características de los itinerarios diseñados para promover, desde un enfoque de género, el acceso al empleo de personas con elevado riesgo de exclusión social. También se han elaborado manuales técnicos donde se detalla cómo implementar tales itinerarios, los pasos a seguir y los procedimientos de actuación.

Además, el 12 de noviembre de 2007 se celebró una mesa técnica de transferencia en Jerez de la Frontera. Ésta consistió en una jornada en la que participó personal técnico de unidades de orientación laboral, representantes de ONG, asociaciones y entidades públicas y privadas que trabajan con personas con

dificultades de empleabilidad de esta ciudad. La finalidad del encuentro fue validar la metodología de los itinerarios de inserción desarrollados y analizar cómo se podría incorporar esta buena práctica en las entidades participantes. También se propuso a las personas asistentes la firma de un convenio para mantener el sistema de coordinación entre entidades del territorio diseñado como parte de la buena práctica.

Por otra parte, el 3 y 4 de diciembre se han celebrado unas jornadas de capacitación y transferencia ("Estrategia para la inclusión en programas de empleo"). En ellas han participado miembros de la mesa técnica de transferencia, representantes de otros proyectos de la IC Equal así como personal técnico de formación y empleo (técnicos de Andalucía Oriental, UTEDLT, asociaciones con servicios de orientación laboral, etc.). Su objetivo ha sido presentar los materiales editados para apoyar la aplicación de la buena práctica así como promover un debate e intercambio de ideas sobre nuevas perspectivas y formas de trabajo con la personas en riesgo de exclusión social.

También está prevista, para la última quincena del mes de diciembre, la celebración de una mesa política de transferencia. En ella participarán responsables de toma de decisiones de entidades públicas o privadas de empleo, orientación e inserción, a quienes se invitará a suscribir un acuerdo para la incorporación de la buena práctica.

Equal Triciclo, por la supervivencia de las empresas jóvenes



Expertos del mundo empresarial y estudios recientes de demografía empresarial han advertido que las perspectivas de supervivencia de las empresas jóvenes de pequeña dimensión son reducidas, sobre todo si las promueven personas con especiales dificultades de inserción. Por ello, el proyecto Equal Triciclo ha diseñado una metodología para impulsar la consolidación de estas iniciativas empresariales. Los buenos resultados obtenidos han llevado a sus promotores a plantear su transferencia hacia diversas entidades involucradas en el apoyo al autoempleo.

Con objeto de impulsar los procesos de afianzamiento de los negocios, *Equal Triciclo* ha creado el 'Servicio de apoyo a la consolidación empresarial', compuesto por personal técnico experto en asesoramiento, que presta servicios a iniciativas empresariales de muy reducida dimensión (como mucho, con una persona asalariada) que llevan menos de tres años en activo. También se ofrece apoyo a negocios que operan en la economía sumergida, a fin de facilitar su regularización y consolidación. Estas empresas suelen estar

lideradas por personas con dificultades de empleabilidad, como jóvenes, mujeres, personas de etnia gitana, inmigrantes y discapacitados.

Más de 100 empresas granadinas jóvenes han pasado por itinerarios personalizados de consolidación. Han mejorado así su capacidad de supervivencia y, en muchos casos, han regularizado su actividad.

Este servicio actúa en Granada capital, su área metropolitana y la Comarca de los Montes Orientales. Sus acciones comienzan con la captación de personas empresarias, como posibles candidatas a recibir apoyo. El personal técnico ha desarrollado una labor muy activa de localización de empresas que necesitan asistencia para su consolidación y de sensibilización sobre la importancia de actuar en esta línea, algo que resulta clave dado que, a menudo, los empresarios y empresarias no están concienciados sobre la importancia de mejorar la planificación o gestión de su actividad para garantizar su supervivencia. Muchos de estos negocios operaban dentro de la economía sumergida y, una vez convencidos de la importancia de legalizarse, han optado por participar en un proceso simultáneo de regularización y mejora de sus perspectivas de consolidación.



Foto: Proyecto Equal Triciclo

Tras la captación y sensibilización inicial, se ponen en marcha los itinerarios personalizados de consolidación, que son elaborados por un técnico (que ejerce labores de tutelaje) en conjunción con el empresario, cuya implicación activa es fundamental en todo el proceso. En un primer momento, los técnicos del proyecto se desplazan a la empresa para recopilar información sobre distintos aspectos del negocio y de la persona que lo promueve. El objetivo último es elaborar un informe de situación en el que se pongan de manifiesto las debilidades y fortalezas de la empresa.

A partir de este diagnóstico, se elabora un plan que debe ser implementado por la empresa para mejorar su posicionamiento. La puesta en marcha del 'plan de mejora empresarial' se lleva a cabo con la supervisión, apoyo y seguimiento constante del tutor o tutora. Por último, se cierra el itinerario y el proceso de apoyo a la consolidación empresarial, con un informe en el que se evalúa el impacto de las acciones emprendidas.

Hay que señalar que a principios de 2007 el servicio de apoyo a la consolidación había trabajado con unas 500 empresas, 175 de las cuales se encontraban en situación irregular. Se habían puesto en marcha itinerarios personalizados en 116 negocios -30 de ellos se desarrollaban en la economía sumergida-, que habían finalizado en un 90% de los casos. Las empresas beneficiarias pertenecen en su mayoría a personas con dificultades de empleabilidad.

La transferencia de los 'Servicios de apoyo a la consolidación empresarial'

La Acción 3 del proyecto *Equal Triciclo* promueve la sensibilización de entidades implicadas en el desarrollo empresarial, sobre la importancia de impulsar la consolidación de las nuevas empresas, y del empresariado, sobre la necesidad de participar en procesos de afianzamiento para garantizar su supervivencia. También se está llevando a cabo la transferencia de los itinerarios personalizados de consolidación entre entidades que trabajan en el desarrollo empresarial (transferencia horizontal ampliada) y entidades con competencias en empleo (transferencia vertical).

Para ello, se han realizado diversas actuaciones entre las

que cabe mencionar las siguientes: primero de todo, en octubre de 2007, se celebró un acto al que se invitó a personal técnico y político implicado en el proceso de transferencia (representantes de la Administración Autonómica y Local andaluza, de asociaciones empresariales, etc.). En él se expusieron las características del servicio y de los itinerarios personalizados de consolidación, contando con la participación de las empresas beneficiarias.

Seguidamente, se celebraron cinco mesas de trabajo entre los meses de octubre y noviembre, en las que se reunieron técnicos designados por distintas entidades de fomento del desarrollo empresarial. El objetivo que se planteó en tales encuentros fue concienciar a los equipos de trabajo sobre la necesidad de incorporar estos servicios en las estructuras vigentes, así como valorar su implantación en otros lugares. En la primera mesa intervinieron empresas del territorio (algunas de las cuales habían participado en las acciones del proyecto). A la segunda asistieron técnicos y técnicas de los servicios de empleo, mientras que en la tercera participaron representantes de entidades relacionadas con el asesoramiento empresarial (como cámaras de comercio y asociaciones de empresarios y empresarias). Además, se celebraron otras dos mesas en las que se congregó a agentes promotores de la consolidación empresarial de un territorio dado (la costa granadina y la zona norte de Granada).

El proyecto tiene previsto celebrar una jornada final el 18 de diciembre, a la que se ha convocado, entre otros, a responsables políticos regionales con la finalidad de promover entre ellos la incorporación de las buenas prácticas del proyecto.



Foto: © Pepe Ponce/Andalucía imagen

Financiación y formación para el autoempleo: la aportación de *Ímpetus*



El proyecto *Ímpetus* se plantea como objetivo reducir las tasas de desempleo femenino y juvenil en la comarca de la Sierra de Cádiz mediante el fomento del autoempleo y el apoyo técnico y económico a iniciativas empresariales puestas en marcha por estas personas. En esta línea de trabajo, la ayudas de mantenimiento, como fuente de financiación inicial, y el módulo de habilidades personales y sociales desde una perspectiva de género se han revelado como buenas prácticas.

La ayuda de mantenimiento es una prestación económica entregada a modo de "salario" que se abona en doce mensualidades, de 500 euros cada una, durante el primer año de vida de la empresa y no está sujeta a devolución en caso de cierre del negocio. El hecho de tener garantizado este soporte financiero durante un año es un factor tranquilizador para personas que no emprenden por vocación, sino ante la imposibilidad de acceder a un empleo por cuenta ajena.

Esta ayuda procede de una buena práctica surgida de los proyectos de la primera convocatoria de la IC Equal, pero *Ímpetus* introduce varias modificaciones: el emprendedor o emprendedora sabe antes de darse de alta si recibirá el apoyo económico, lo que le permite decidir si pone en marcha su negocio o no, contando con esta información. Además, la concesión de la ayuda va ligada a una tutorización que tiene lugar en la propia empresa durante un año, lo que permite a los nuevos empresarios dedicar más tiempo a la gestión de sus negocios. Esta tutorización no sólo afecta a la gestión sino que, además, se asesora a las



Foto: © Pepe Ponce/Andalucía imagen

La ayuda de mantenimiento del proyecto *Ímpetus* ha demostrado su capacidad para promover el autoempleo de personas con escasas opciones de acceder a un trabajo por cuenta ajena y que carecen de experiencia y vocación para emprender.

nuevas empresas en materia de recursos humanos, responsabilidad social corporativa e igualdad de oportunidades.

Las ayudas, que también se emplean para facilitar la regularización de actividades de economía sumergida, van dirigidas esencialmente a mujeres y jóvenes menores de 35 años. A principios de 2007, 40 personas ya se habían beneficiado de la ayuda de mantenimiento, diez de las cuales habían conseguido legalizar su situación (8 mujeres y 2 hombres) en diferentes sectores de actividad: limpieza, marroquinería, artesanía, agroindustrial y servicios de la vida diaria.

Por otro lado, el proyecto ha detectado fuertes carencias en habilidades personales y sociales entre las personas beneficiarias de estas ayudas. Por este motivo, se ha optado por incluir en el itinerario de inserción por cuenta propia un módulo formativo en habilidades personales y sociales desde una perspectiva de género, que se ha convertido así en parte de la formación para el autoempleo. Su objetivo es elevar la autoestima personal de los emprendedores y emprendedoras. Se trabajan las capacidades y habilidades personales para que el beneficiario se conozca a sí mismo y se sienta más seguro a la hora de crear su empresa. Para impartir esta formación, *Ímpetus* ha elaborado material didáctico sobre las siguientes cuestiones: el perfil de la persona emprendedora desde una perspectiva de género, desarrollo personal de capacidades y habilidades sociales desde una perspectiva de género, autoconocimiento y autoestima, género y autonomía de las mujeres, motivación y habilidades comunicativas.

La Acción 3 de *Ímpetus*

La Acción 3 del proyecto *Ímpetus* se ha planteado como objetivo principal transferir la ayuda de mantenimiento de empre-



Foto: © Pablo Blanes/Andalucía imagen

sas y la formación en habilidades personales y sociales desde una perspectiva de género a las políticas activas de empleo. Se contemplaron los siguientes objetivos específicos:

- Conseguir el máximo aprovechamiento de las buenas prácticas por parte de las entidades promotoras del proyecto –transferencia horizontal– y de otras entidades relacionadas con el empleo y el desarrollo rural –transferencia horizontal ampliada–.
- Promover que los responsables políticos vinculados con el empleo y el territorio se comprometan a implementar las buenas prácticas –transferencia vertical–.

El periodo de transferencia de las buenas prácticas del proyecto transcurre entre junio y diciembre de 2007. Entre las actuaciones llevadas a cabo, hay que subrayar la celebración de “Talleres de difusión” en los que participan técnicos de las Mancomunidades de Municipios de la Bahía de Cádiz, del Campo de Gibraltar y del Bajo Guadalquivir, así como técnicos de los servicios provinciales de empleo. Finalizado el mes de noviembre, habían tenido lugar seis talleres.

Los talleres se estructuraron en dos partes. En la primera, se realizaron varias presentaciones (sobre el proyecto *Ímpetus*, sobre la ayuda de mantenimiento y sobre el módulo formativo en

habilidades personales y sociales desde una perspectiva de género). En una segunda parte, se abrió un debate entre las personas participantes, en el que se planteó la pertinencia de transferir las buenas prácticas del proyecto. Al término de los talleres, se recopiló la información y conclusiones obtenidas en dicho debate, que fueron remitidas a los/as Presidentes/as de las respectivas Mancomunidades.

Además, en el cierre de los talleres se invitó a los asistentes a animar a los/as Presidentes/as de sus respectivas Mancomunidades a firmar un “Documento de compromiso” de aplicación en su territorio de las buenas prácticas, un documento jurídicamente no vinculante pero que implica una declaración de intenciones.

Por otra parte, se está editando el denominado “Manual de habilidades personales y sociales desde una perspectiva de género”, que tiene como objetivo apoyar la implementación del curso del mismo nombre en otros territorios y que será distribuido en diciembre.

Finalmente, cabe destacar que se está realizando una experiencia piloto de aplicación del módulo formativo, en la que participan diversas Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo de la Sierra de Cádiz.

Adapti+D lidera la creación de una red sectorial sobre el comercio minorista



El proyecto *Adapti+D*, en unión con el proyecto *Mercurio*, ha configurado una red sectorial del pequeño comercio denominada “Mercade-net”, con el objetivo de abordar los problemas inherentes al sector del comercio minorista que afectan a las pymes y a las personas trabajadoras. Con este fin, los socios de la red aúnan esfuerzos, realizan trabajos conjuntos e intercambian conocimientos y buenas prácticas.

La red sectorial del pequeño comercio, cuya creación ha sido coordinada y promovida por la Cámara Oficial de Comercio e Industria de Jaén, está compuesta por dos Agrupaciones de Desarrollo (AD), la del proyecto *Mercurio* (que opera en la provincia de Pontevedra) y la del proyecto *Adapti+D* (en la provincia de Jaén). El objetivo final que se persigue con esta idea es conseguir una red del comercio con permanencia en el tiempo, que ayude y promueva al sector y a las personas que trabajan en él. Para que la red sea lo más representativa posible desde un punto de vista sectorial, se promueve la incorporación de entidades o administraciones

relacionadas con el comercio minorista que desarrollan su actividad en cualquier parte de España. Las entidades interesadas en participar lo hacen como un socio más y están representadas en la junta directiva.

La red constituye una forma de trabajar y aunar esfuerzos para encontrar soluciones y mejorar la situación del pequeño comercio. Se abordan diversas temáticas relacionadas con dicho sector, a saber: estrategias de innovación (cuestión clave en un ámbito caracterizado por su bajo nivel de innovación técnica y de gestión); cooperación empresarial (herramienta necesaria



Foto: © Catame Publicidad

para la consolidación y supervivencia del comercio minorista); gestión de las empresas del sector y sus trabajadores; política de igualdad de oportunidades y conciliación; análisis de perspectivas de futuro.

Actuaciones para la transferencia

El proyecto *Adapti+D*, junto a *Mercurio*, está llevando a cabo una serie de trabajos y acciones para impulsar la transferencia horizontal, horizontal ampliada y vertical de la red sectorial del pequeño comercio. Como base documental para apoyar la transferencia, se ha elaborado un manual que recoge las buenas prácticas detectadas por los socios de la red en el ámbito de las temáticas de trabajo contempladas.



Foto: © Pablo Blanes/Andalucía imagen

Las acciones de transferencia realizadas por la Cámara de Comercio de Jaén en dicha provincia han sido las siguientes:

- "Seminario de capacitación y transferencia". El seminario, celebrado en julio de 2007, tuvo como objetivo difundir entre responsables políticos municipales y gerentes de organismos autónomos locales relacionados con el área de comercio del municipio las buenas prácticas detectadas en Mercade-net, susceptibles de ser aplicadas en el ámbito del pequeño y mediano comercio.
- "Mesas de la red". Se trata de encuentros de expertos técnicos, que se reúnen para debatir y proponer ideas en cada una de las líneas de trabajo de la red (estrategias de innovación, cooperación empresarial, desarrollo de la gestión de las empresas del sector y sus trabajadores, etc.). Se han celebrado dos mesas, la primera en julio y la segunda en noviembre.
- "Feria del comercio minorista". En octubre se celebró esta feria, dirigida a dar a conocer aspectos relativos al posicionamiento competitivo del pequeño comercio (debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades existentes) entre representantes políticos, técnicos, empresariado y trabajadores del comercio minorista, así como al público en general. La feria tuvo lugar en una gran carpa, preparada al efecto. La carpa incluyó zonas de stands donde se ubicaban los participantes en el proyecto, que daban a conocer lo realizado en materia de buenas prácticas. También se habilitaron espacios para medios de comunicación, zonas de recepción y zonas infantiles.

- "Jornada Nacional de Cámaras de Comercio". La jornada tuvo lugar los días 8 y 9 de noviembre, y tuvo como objetivo dar a conocer a los responsables de los departamentos de comercio interior de las Cámaras de Comercio españolas la problemática que afecta a las pymes comerciales. La idea era proponer soluciones y buenas prácticas (como el Servicio de adaptabilidad laboral que había desarrollado el proyecto *Adapti+D* y otras prácticas detectadas por Mercade-net) que puedan ser instrumentadas por las Cámaras de Comercio para afrontar, de la mejor manera posible, dicha problemática.

Como culminación de las actividades de transferencia, está previsto celebrar, el 13 de diciembre de 2007, una jornada ("Encuentro Nacional de Administraciones Públicas y Semipúblicas del Comercio"), en la que representantes de las diferentes Administraciones Públicas nacionales, autonómicas y locales debatirán las principales problemáticas que inciden en el sector, tratando de establecer las bases de consenso para la aplicación coordinada de políticas de superación, o al menos de atenuación, de dichas problemáticas, de cara a la consolidación del sector del comercio minorista.

Las conclusiones obtenidas en la realización de las diferentes acciones de transferencia se expondrán en un informe de la red, con objeto de plantear una relación de las prioridades y buenas prácticas en el sector del comercio minorista para el periodo 2007-2013.

Observatorio *Atenea*.ZNTS: por una mejora de la información y la actuación en barrios deprimidos



La necesidad de desarrollar nuevos enfoques contra la exclusión ha llevado al proyecto *Atenea* a diseñar el observatorio *Atenea*.ZNTS, una herramienta que favorece la investigación y el diseño de políticas para potenciar la empleabilidad de las personas que habitan en barrios deprimidos. Una vez probada la eficacia y el interés del observatorio, *Atenea* promueve el aprovechamiento de esta buena práctica por parte de las entidades andaluzas que trabajan en favor de la inclusión social.

El observatorio permanente en zonas con necesidades de transformación social (ZNTS) es un centro de análisis compuesto principalmente por antropólogos, que realizan estudios sobre los procesos de exclusión social y sobre las políticas de inclusión que se desarrollan en las ZNTS de Andalucía donde el proyecto *Atenea* realiza sus actuaciones. Dichas zonas son espacios urbanos claramente delimitados, cuya población está afectada por situaciones de pobreza y marginación social, en los que se aprecian problemas en materia de vivienda, un alto nivel de desempleo, elevados índices de fracaso y absentismo escolar, etc.

Los objetivos básicos que se plantea el observatorio son dos: por una parte, realizar estudios sobre la situación y evolución de las ZNTS; por otra, aprovechar el conocimiento generado para brindar apoyo técnico al diseño de las políticas sociales en barrios con problemas de exclusión.

Entre los rasgos característicos del observatorio, destacan los siguientes: en primer lugar, se configura como un centro de análisis externo, lo que garantiza la independencia en su labor de investigación; en segundo lugar, la unidad básica de investigación es el barrio (en concreto, barrios en situación de exclusión social); en tercer lugar, la metodología de investigación adopta una visión multidisciplinar de la realidad, mediante la constitución de un equipo de investigadores en el que participan antropólogos, psicólogos sociales y sociólogos. Se trata de una metodología participativa, que involucra en la búsqueda de información a la población en general de los barrios y mantiene un contacto continuo con los agentes clave del territorio.

Las acciones que se llevan a cabo desde el observatorio son variadas, pero cabe subrayar las siguientes:

- Diagnóstico completo de las ZNTS a las que se circunscribe el proyecto.
- Análisis de las expectativas y percepciones sobre su contexto de los diferentes agentes sociales que trabajan en la zona.
- Creación de un proceso de gestión del conocimiento para las entidades que actúan en el territorio.
- Diseño de indicadores sociales cuantitativos y cualitativos que permitan conocer y comprender los cambios sociales reales que tienen lugar en las zonas de intervención.
- Recogida y análisis de datos que sirvan para el estudio de los indicadores sociales previamente diseñados.

Estas actuaciones se han llevado a cabo en los barrios conocidos como "El Puche" (en Almería) y el "Guadal-



Foto: © Pablo Blanes/Andalucía imagen

quivir" (en Córdoba), lugares donde se ha implantado el observatorio *Atenea.ZNTS*. Los resultados de los análisis realizados se han plasmado en un conjunto de diagnósticos sociales actualizados sobre las zonas de intervención. Por otro lado, la página web del observatorio (<http://www.observatorioznts.org>), además de ser un medio de difusión y comunicación, se ha diseñado para convertirse en una herramienta de análisis continuo.

Transferencia del observatorio

La Acción 3 del proyecto *Atenea* persigue un doble fin. Por un lado, fomentar la utilización de procesos de análisis del cambio social en los barrios mediante el empleo de una técnica de investigación etnográfica, que consiste en la recolección de datos sobre el terreno y tiene como informadores a los integrantes de una comunidad dada. El segundo objetivo que se ha planteado es la transferencia del observatorio a otros barrios vulnerables, como "Los Asperones", en Málaga o "El Saladillo" en Algeciras (Cádiz).

Para lograr la transferencia, se ha llevado a cabo un proceso de difusión de los estudios y experiencias del observatorio, con la finalidad de mostrar cómo puede emplearse éste para analizar el cambio social y apoyar el diseño de políticas en los barrios. Entre los estudios que han sido objeto de difusión, habría que destacar los siguientes:

- Análisis y descripción general de contextos urbanos. Es un diagnóstico de la situación de los barrios de intervención del proyecto, confeccionado a partir de la recolección de información acerca de las condiciones de vida y las relaciones sociales de estos barrios.
- Encuesta de bienestar y malestar social en ZNTS. Se trata de una encuesta realizada a personas residentes en estos barrios para conocer las condiciones de vida y percepciones de sus habitantes.
- Análisis de resultados electorales en ZNTS. En este estudio se describen los resultados de las últimas elecciones municipales en estos barrios y se identifican patrones referentes a la tasa de participación, el grado de confianza en las instituciones, etc.
- Análisis histórico de las políticas públicas implementadas contra la exclusión social en ZNTS. Es un estudio en el que se valora el impacto de las políticas sociales y laborales implementadas en los barrios andaluces, para detectar sus fortalezas y carencias.

Con objeto de difundir estos resultados y dar a conocer el observatorio, el personal del proyecto *Atenea* ha mantenido reu-



Foto: © J. Luis Trullo/Andalucía imagen

niones con representantes del tejido asociativo de diferentes zonas, ha participado en seminarios dirigidos a técnicos que trabajan en barrios vulnerables y ha celebrado reuniones con otros observatorios (principalmente de otras Comunidades Autónomas).

La Acción 3 del proyecto *Atenea* está enfocada a la transferencia del observatorio como dispositivo de investigación, con una metodología útil para analizar los cambios sociales y culturales, y el impacto de las intervenciones públicas.

Asimismo, se han organizado cuatro jornadas de trabajo, una en cada zona de intervención (Huelva, Córdoba, Málaga y Almería), en las que participaron técnicos de los servicios de empleo, de los servicios socia-

les comunitarios y de algunas delegaciones provinciales. En estas jornadas se hizo una presentación del observatorio y se abrió un debate entre las personas participantes respecto a procedimientos de trabajo y retos en la inserción sociolaboral.

Finalmente, está previsto realizar una jornada de cierre los días 17 y 18 de diciembre, en la que se presentarán los principales resultados del observatorio y de las actividades realizadas en el marco de la Acción 3.

La aportación de *Equal Tándem* a la gestión del conocimiento en proyectos sociolaborales



El proyecto *Equal Tándem* ha diseñado un dispositivo para gestionar el conocimiento generado en proyectos de empleo, con el fin de promover un máximo aprovechamiento de la información obtenida durante su ejecución y, de este modo, aumentar la eficacia de las intervenciones. Dada la escasa utilización de este tipo de dispositivos, *Equal Tándem* ha desarrollado una estrategia destinada a impulsar su adopción por parte de las entidades que implementan proyectos de empleo.

Se entiende por gestión del conocimiento el conjunto de procesos y sistemas que permiten que el capital intelectual de una organización aumente de forma significativa, mediante la gestión de sus capacidades de resolución de problemas de forma eficiente.

A pesar de los beneficios asociados a la gestión del conocimiento, resulta habitual que tales actividades tengan escasa o nula presencia en proyectos sociolaborales. Ello se debe, fundamentalmente, a que dichos procesos suelen ser competencia del equipo técnico encargado de la intervención y, por falta de tiempo, suelen quedar relegados a un plano secundario.

Para superar esta dificultad, *Equal Tándem* ha diseñado el “Dispositivo de innovación y transferencia”, una estructura que aplica la gestión del conocimiento a proyectos de inserción sociolaboral, en este caso, dirigidos a personas con trastorno

mental grave (TMG). El equipo del dispositivo está formado por dos técnicas, una antropóloga y una psicóloga social, que desarrollan su trabajo mediante el empleo de una metodología cualitativa y cuantitativa.

Una de las técnicas se dedica exclusivamente a la gestión del conocimiento, para lo que participa en todas las actividades desarrolladas por *Equal Tándem* con el objetivo de obtener información y poder sistematizarla. Entre sus atribuciones se encuentra la elaboración de productos útiles que contienen la información generada por el proyecto, así como de herramientas para la recogida de datos. Además, analiza los diferentes aspectos del proyecto (contexto, personas beneficiarias, expectativas, etc.) con objeto de -a partir de la información recopilada y del estudio en profundidad de las prácticas acometidas- elaborar informes periódicos que sirven para reflexionar y proponer mejoras en el desarrollo del proyecto.

De forma detallada, los objetivos asignados al dispositivo son los siguientes:

- Diseñar estrategias de participación para el trabajo en red.
- Facilitar la comunicación y la circulación de información sobre el proyecto.
- Sistematizar el conocimiento obtenido en la práctica del proyecto.
- Generar conocimiento útil que apoye el sostenimiento del proyecto en el tiempo.
- Crear sistemas de almacenamiento de conocimiento y facilitar el acceso a éstos.

De este modo, se analiza y gestiona la información y se sistematiza el conocimiento adquirido con el fin de implementar políticas de empleo en el territorio (en este caso, destinadas a personas con TMG). Esta metodología, denominada “ISIS”, fomenta el trabajo en red de las entidades en beneficio del proyecto, así como la reflexión continua en relación con la práctica y creación de conocimiento teórico sobre la intervención. Una de sus cualidades fundamentales es que ayuda a detectar y transferir las buenas prácticas generadas.

The screenshot shows a web browser window with the URL 'Inicio - Biblioteca virtual'. The page has a search bar at the top left. The main header features the text 'Dispositivo Equal Tándem' with a logo, and 'A3' in large green letters. Below this, it says 'COSTA DEL SOL' and 'PROYECTO FINANCIADO POR EL FONDO SOCIAL EUROPEO Y LA CONSERVIA DE EMPLEO'. There are several logos for partner organizations like 'eQual', 'COSTA DEL SOL', 'ENIAC', and 'AFISOL'. A sidebar on the left contains a 'Menú principal' with links to 'Inicio', 'Diccionario técnico', 'Biblioteca virtual', 'Cursos', 'Integrosociales', 'Visitas Virtuales', and 'Consejeros de participación'. The main content area has an 'INTRODUCCIÓN' section, a search form titled 'CÓMO USAR LA BIBLIOTECA VIRTUAL' with fields for 'Título', 'Autor', 'Texto', 'Palabras clave', and 'Año de publicación', and an 'ENVIAR BIBLIOGRAFÍA' section with a 'Nombre' field.

Foto: Proyecto Equal Tándem

Acción 3: transferir la metodología ISIS

Equal Tandem está implementando una serie de acciones dirigidas a fomentar el aprovechamiento de la metodología del 'Dispositivo de innovación y transferencia', como buena práctica susceptible de ser incorporada por diversas entidades que desarrollan proyectos de inserción sociolaboral.

Su aplicación conlleva un enriquecimiento de la producción científica y la intervención social en el territorio andaluz. En el ámbito de los servicios de orientación para el empleo y creación de empresas, este dispositivo hace posible el acceso a un mayor conocimiento, facilita el trabajo en red y el ahorro de recursos de comunicación e información. Además, permite conocer y revisar sus prácticas, aprovechando los recursos y capacidades de las distintas entidades que participan en los proyectos de empleo.

Bajo estas premisas, *Equal Tandem* ha planteado la transferencia de esta metodología a distintas entidades de la Costa del Sol Occidental -su ámbito geográfico de intervención-, entre las que cabe mencionar las UTEDLT, ALPE, Servicios Orienta del SAE, delegaciones de la mujer, asociaciones de empresarios, etc.

Para apoyar el proceso de transferencia, se han desarrollado materiales y productos que facilitan la difusión y la formación de personal en torno a la buena práctica. Así, se ha elaborado un "Manual metodológico de gestión del conoci-

miento en intervención social", en el que se explica la manera en que se puso en marcha el dispositivo. Asimismo, se ha confeccionado una "Guía de buenas prácticas", en la que el proyecto presenta sus experiencias exitosas en la implementación y utilización del dispositivo. Además, se ha diseñado una plataforma tecnológica en Internet, que contiene una biblioteca virtual, un diccionario técnico y una zona de teleformación (www.equaltandem.org/dispositivos).

Junto a ello, se han desarrollado los cursos denominados "Itinerarios de gestión del conocimiento", en los que se ha impartido formación a agentes locales de empleo y de las entidades del proyecto acerca de la utilización del dispositivo. Se invitó a los asistentes de los cursos a firmar un documento ("Compromiso ISIS") mediante el cual se comprometían a participar en la formación con el objetivo final de incorporar esta metodología en sus respectivas entidades. En el documento se incluían indicaciones para adaptar el dispositivo a cada realidad y entidad particular.

Adicionalmente a las acciones de formación, se han mantenido reuniones bilaterales con determinadas entidades públicas y privadas de empleo a fin de promover la incorporación en ellas el dispositivo de innovación y transferencia.

El proceso de transferencia finalizará con un "Seminario local final", que tendrá lugar en diciembre, en el que se presentarán los resultados finales de la Acción 3.

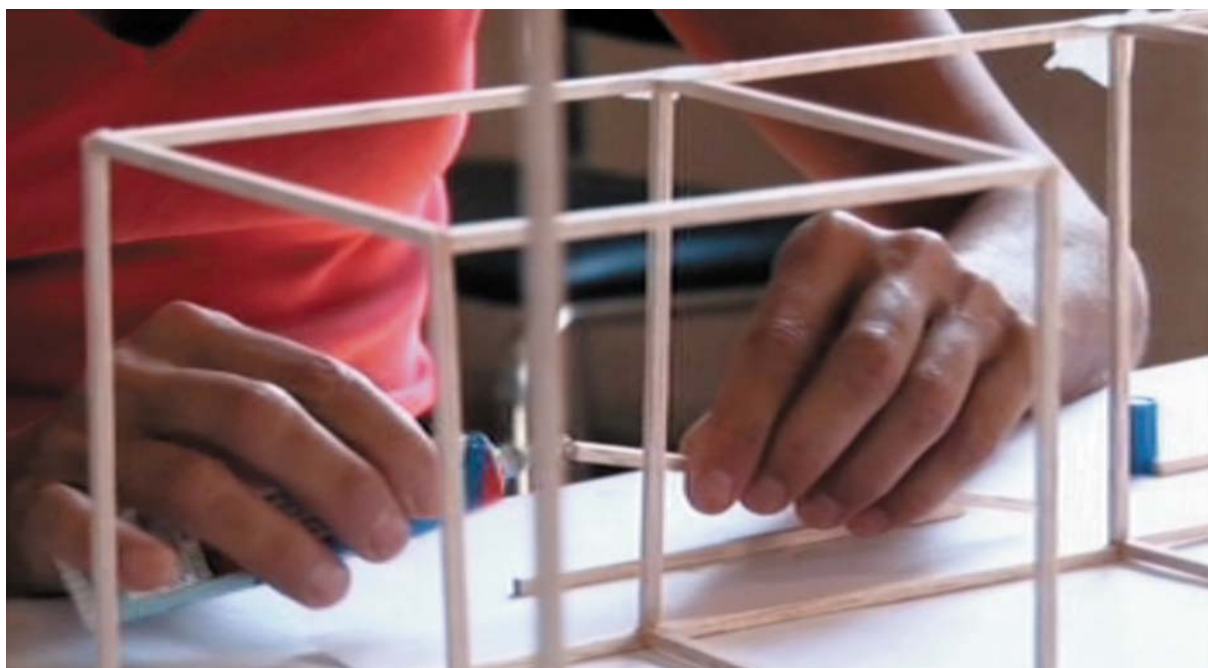


Foto: © Catame Publicidad

Fénix desarrolla una herramienta de gestión de la innovación en las empresas de economía social



Las empresas de economía social deben adaptarse a los cambios y retos que entraña la globalización de la economía. Para ello, una clave reside en la innovación que, sin embargo, se ve limitada por la falta de recursos de estas empresas –en general, de pequeña dimensión– y por las carencias formativas de las personas que ocupan puestos directivos o gerenciales.

Como respuesta a esta situación, desde el proyecto *Fénix* se ha diseñado una estrategia para fomentar la innovación en las empresas andaluzas de economía social, que debe entenderse como un cambio de mentalidad global, más que como una simple transformación de la estrategia empresarial. El negocio tiene que flexibilizarse y adoptar una actitud proactiva que le permita anticiparse a los cambios y evitar situaciones de crisis, prestando siempre especial atención a cada uno de los grupos de interés involucrados en la organización.

Entre las actuaciones llevadas a cabo por *Fénix* en este sentido, destaca la elaboración de una herramienta para la gestión del cambio y la innovación. Se trata de una aplicación informática que sirve de apoyo a la labor llevada a cabo por los técnicos que asesoran a empresas de economía social.

La herramienta funciona de la siguiente manera: el técnico asesor introduce en la aplicación informática datos relativos a una cierta empresa, sobre aspectos como mercado, cultura y liderazgo, estrategia y políticas, recursos, gestión del conocimiento, nuevas tecnologías, nuevos productos, ideas o procesos, y resultados. A partir de estos datos, la aplicación detecta las carencias y debilidades de la empresa, determina las áreas en las que es necesario mejorar la innovación y formula un conjunto de recomendaciones.

De forma detallada, la herramienta diseñada permite:

- Detectar la capacidad innovadora de una empresa.
- Evaluar el nivel alcanzado y las áreas de mejora en materia de innovación.
- Comparar los resultados con el resto de empresas diagnosticadas en función de su provincia, tamaño y sector.
- Identificar las características de empresas innovadoras y facilitar el trabajo de sensibilización con las empresas de su ámbito de actuación.

- Obtener un plan de mejoras para que las empresas avancen en innovación.

Hay que señalar que la herramienta también puede ser empleada por una empresa, no sólo por asesores expertos.

De hecho, el objetivo de *Fénix* es que esté disponible para todo negocio o entidad que desee utilizarla (a través de la plataforma digital de la Fundación Red Andalucía Emprende). Eso sí, se

considera que el máximo rendimiento se obtiene con el apoyo y orientación de los agentes especializados, ya que éstos pueden interpretar mejor los resultados y apoyar a la empresa en la implementación de un plan de mejoras.

Transferencia de la herramienta de gestión de la innovación

Una vez constatados los buenos resultados de la herramienta, *Fénix* se ha propuesto la transferencia de esta buena práctica para, de esta manera, contribuir a la mejora de la competitividad y modernización de empresas andaluzas y detectar oportunidades de innovación en el tejido empresa-

La herramienta tecnológica cumple un doble objetivo: por un lado, diagnosticar el potencial innovador de las empresas desde su creación y, por otro, mejorar la gestión de la innovación mediante la elaboración de un plan de mejoras.



Foto: © Catame Publicidad



Foto: © Pablo Blanes/Andalucía imagen

rial andaluz. De forma detallada, los objetivos de la Acción 3 son los siguientes:

- Difundir el concepto de innovación y el conocimiento generado en la buena práctica al mayor número posible de empresas.
- Dar a conocer la herramienta en el mundo empresarial y en sus estructuras de apoyo, homogeneizando los procesos existentes.
- Facilitar el establecimiento de relaciones de colaboración entre los distintos agentes implicados en la innovación y desarrollo empresarial (Administración Pública, universidad, empresa, etc.).

Para alcanzar estos objetivos, *Fénix* ha implicado a los principales agentes, empresarios y expertos en la materia, con el fin de obtener resultados concluyentes que puedan ser transferidos a las administraciones públicas. Entre estos agentes figuran la 'Red de Espacios Tecnológicos de Andalucía' (RETA), las Oficinas de Transferencia de Resultados de Investigación (OTRI), los *Business Innovation Centres*, las UTEDLT y la 'red territorial de apoyo al emprendedor' (integrada en la Fundación Red Andalucía Emprende, entidad coordinadora del proyecto *Fénix* y pertene-

ciente a la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa).

En el mes de diciembre se van a celebrar unas jornadas dirigidas a representantes de las citadas entidades. En ellas, se realizarán ponencias sobre las acciones y los principales resultados en la ejecución del proyecto *Fénix* y sobre la herramienta, para dar a conocer su metodología y las experiencias de su utilización. Seguidamente, tendrán lugar mesas de trabajo sobre las distintas áreas que distingue la herramienta para el análisis y diagnóstico de la empresa (mercado, nuevas tecnologías, políticas y estrategias, recursos, gestión del conocimiento, nuevas ideas, productos y procesos, y resultados). El objetivo de estas mesas es promover el intercambio de impresiones por parte de los agentes que trabajan en el territorio, con el fin de extraer conclusiones que ayuden a adaptar la herramienta a las necesidades de cada entidad. A partir de los resultados que se obtengan, se elaborará un cuaderno de conclusiones y buenas prácticas para facilitar el aprovechamiento de la experiencia por parte de la Administración Pública.

Por último, se están preparando materiales de difusión e información, como manuales de usuario y CD-ROM con la herramienta, para poder instalarla y utilizarla en las estructuras de cada entidad participante.

La propuesta de *Promising Practices for Women*: un laboratorio para la introducción de la perspectiva de género



Las actuaciones destinadas a aumentar la empleabilidad de la mujer corren el riesgo de no lograr la eficacia deseada si no tienen en cuenta las diferencias por razón de género y, en consecuencia, aspectos como la conciliación de la vida familiar y laboral. La creación del 'laboratorio de género' en el marco del proyecto *Promising Practices for Women* responde a la necesidad de generar metodologías que integren la perspectiva de género en las acciones de inserción laboral de mujeres.

El 'laboratorio de género' es un centro destinado a impulsar la empleabilidad de las mujeres. El espacio está dividido en varios departamentos, desde los que se prestan distintos servicios (acogida, formación, dispositivos de apoyo, etc.). Todos ellos están convenientemente articulados, pues la intervención se basa en ofrecer un tratamiento individualizado a cada mujer, que integre las acciones pertinentes para lograr su inserción laboral.

El 'laboratorio de género' dispone de un equipo multidisciplinar, cuyos integrantes están convenientemente sensibilizados en relación con la igualdad de oportunidades. Además,

para su aplicación transversal, se ha incluido a los denominados 'agentes de igualdad de oportunidades', que son expertos en la materia.

La integración de la perspectiva de género se ha verificado en todas las fases del proceso de apoyo al empleo de las mujeres, comenzando con la información y orientación (ofrecida sin sesgos de género), pasando por la formación destinada a la cualificación de las mujeres (que incluye formación en oficios tradicionalmente masculinizados) y la puesta en marcha de servicios con objeto de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral (como guarderías y cen-



Foto: © Pablo Blanes/Andalucía imagen



Foto: © Pablo Blanes/Andalucía imagen

tros lúdicos para niños). A ello hay que añadir la importante labor de sensibilización en cuestiones de género dirigida a la ciudadanía en general y, en especial, a centros educativos, técnicos de la Administración Local y ONG.

Por último, destaca la instauración de un 'observatorio de género', que tiene entre sus objetivos optimizar los recursos del 'laboratorio de género' mediante la realización de un diagnóstico sobre las barreras que impiden el acceso de la mujer al mercado laboral.

Transferencia del laboratorio de género

El objetivo del proyecto *Promising Practices for Women* en su Acción 3 ha sido transferir a las políticas generales el 'laboratorio de género', difundir y dar a conocer esta experiencia. En el proceso se ha implicado a ayuntamientos, agentes sociales de carácter municipal y entidades sin ánimo de lucro que tienen como fin la inserción laboral y social de la mujer y la lucha por la igualdad de oportunidades. A ellos hay que añadir a las entidades públicas responsables de políticas de empleo, acciones de orientación, formación e inserción.

En lo que se refiere a las actuaciones para la transferencia, se han elaborado documentos informativos sobre el 'laboratorio de género', como revistas y un manual de prácticas prometedoras. Asimismo, se han celebrado cuatro encuentros, dirigidos a personas expertas en igualdad, a personal técnico y político y a representantes de proyectos Equal andaluces. En ellos se han tratado los siguientes temas:

- La conciliación de la vida familiar y laboral, reflexionando sobre las conclusiones obtenidas en estudios relativos a esta cuestión.
- Los dispositivos de apoyo y su papel en los itinerarios de inserción laboral.
- La perspectiva de género en los itinerarios de inserción y la importancia de los agentes de igualdad de oportunidades para integrar esta perspectiva.
- La incorporación de la perspectiva de género en la labor de orientación y en la oferta formativa.

Además de estos encuentros, está previsto celebrar en diciembre una jornada de clausura en la que se presentará la experiencia del 'laboratorio de género' y las conclusiones obtenidas en el proceso de transferencia.

La propuesta de *IGEO*: el fomento del empleo femenino en zonas olivareras



El proyecto *IGEO* promueve el empleo de mujeres que habitan en zonas rurales dependientes del olivar, que se caracterizan por la falta de oportunidades de empleo y por el desigual acceso de las mujeres al mercado laboral. La ejecución de su programa de trabajo ha permitido vislumbrar dos buenas prácticas: la red de unidades de género y olivar (UGO) y el perfil profesional de “catadora-divulgadora de aceite de oliva”.

Las UGO son centros que ofrecen servicios de información, orientación, inserción e igualdad de oportunidades a mujeres de municipios con economías muy ligadas al olivar. Se han creado tres unidades, en los Ayuntamientos de Beas (Huelva), Arjona y Porcuna (Jaén).

Las beneficiarias reciben información, orientación y asesoramiento para llevar a cabo itinerarios de formación y empleo en el sector del olivar. También se fomenta la realización de prácticas laborales y la inserción por cuenta ajena, mediante la labor de mediación directa con empresas del sector del oli-

var o afines realizada por el personal de las UGO. Por último, desde estas unidades se fomenta la extensión del principio de igualdad de oportunidades en un sector muy segregado por razón de sexo, mediante la sensibilización de la población, el establecimiento de servicios de conciliación a disposición de las participantes en los itinerarios, etc.

En suma, las UGO intervienen en un sector muy masculinizado, el del olivar, para ofrecer un servicio integral -que aprovecha y complementa los recursos disponibles- y a la vez cercano y accesible a las mujeres.

La otra buena práctica detectada por el proyecto *IGEO* es el perfil profesional de “catadora – divulgadora de aceites de oliva”, ocupación que consiste en divulgar las propiedades y valores nutricionales del aceite de oliva y crear entre los consumidores una cultura sobre las distintas variedades y calidades de este aceite. Se trata de un perfil no reconocido en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, que exige áreas de conocimiento y competencias ampliadas y diferenciadas respecto a las ya existentes en el ámbito de la “obtención de aceites de oliva”. *IGEO* ha detectado y definido este perfil, y ha formado a mujeres para que puedan ejercer esta ocupación, haciendo particular hincapié en el desarrollo de prácticas por parte de las personas en formación (por ejemplo, mediante la realización de catas de aceites).

Foto: Proyecto IGEO





Foto: © Pablo Blanes/Andalucía imagen

Hacia la transferencia de las buenas prácticas

En lo que respecta a las UGO, desarrolladas en los municipios de Beas, Arjona y Porcuna, se ha propuesto su transformación en una red de 'unidades de atención virtual olivar y género', de la que forman parte estos ayuntamientos y otros de diversas comarcas olivereras andaluzas. La red ofrece, a través de un portal web, la información y servicios que se venían prestando desde las unidades físicas, en materia de formación, empleo, empresa, emprendizaje e igualdad. A las usuarias se les presta atención virtual "en tiempo real", gracias a los dispositivos ubicados en los municipios participantes.

Para poner en marcha la red, se ha efectuado una labor de información a ayuntamientos que podrían formar parte de ella. Fruto de estas acciones, a principios de diciembre se ha firmado un convenio con 13 ayuntamientos andaluces y con la sección provincial de la Unión General de Trabajadores de Jaén. Estos ayuntamientos han cedido las instalaciones, el personal técnico y los equipos informáticos necesarios para prestar los servicios de la red, que es coordinada por la Asociación

Olivar y Género. Ya ha puesto en marcha una página web (www.ugovirtual.org), a través de la cual las beneficiarias concertan citas y reciben atención de una técnica experta en igualdad y nuevas tecnologías.

Además, esta página cuenta con una bolsa de trabajo y pone a disposición de las personas usuarias estudios e investigaciones sobre necesidades formativas y nuevos yacimientos de empleo, noticias de interés e incluso un espacio para compartir recetas de productos elaborados con aceite de oliva.

En cuanto a la transferencia del perfil de "catadora-divulgadora de aceite de oliva", IGEO se ha planteado como objetivo reconocer y establecer formalmente esta nueva ocupación y su itinerario formativo mediante su inclusión en el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Para ello, se ha elaborado un informe técnico sobre la ocupación, que ha sido presentado al Grupo de Trabajo Nacional para el reconocimiento de las ocupaciones pertenecientes a la "Familia Profesional Agraria", con sede en el Instituto Andaluz de las Cualificaciones Profesionales (IACP).

NÉMESIS: innovando para conciliar la vida familiar y profesional



El proyecto NÉMESIS ha desarrollado una serie de herramientas con el fin de aproximar y combinar las políticas en favor de la inserción laboral con las de conciliación de la vida profesional y familiar. Dos de estas herramientas, el plan de inserción para la conciliación (PIC) por cuenta propia y el bono servicio para la conciliación, emergen como buenas prácticas que el proyecto se ha propuesto transferir.

El PIC por cuenta propia se ha desarrollado en 28 municipios rurales de las mancomunidades de Los Pedroches y Valle del Guadiato, situadas en el norte de la provincia de Córdoba. El plan, que pone en práctica fórmulas de apoyo a la conciliación de personas empleadas por cuenta propia (autónomos), consiste en que una mujer desempleada es 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. Se articula en las siguientes fases:

- Selección de candidatas desempleadas, teniendo en cuenta los requisitos deseados por la persona autónoma que va a ser reemplazada y con el apoyo e intervención del SAE.
- Formación de la mujer desempleada que va a efectuar el reemplazo, a cargo del empresario autónomo. Durante la

formación, que dura entre uno y dos meses, la mujer desempleada percibe una beca para la mejora de la empleabilidad (300 euros al mes) y, si procede, un bono servicio para la conciliación. A su vez, el trabajador por cuenta propia recibe una remuneración por la formación impartida (600 euros al mes).

- Inserción a través de un contrato laboral, a tiempo completo o parcial, de la mujer previamente formada. El contrato se efectúa por un periodo no inferior a seis meses y su entrada en vigor coincide con el inicio del disfrute por parte de la persona autoempleada de sus derechos de conciliación.

El bono servicio para la conciliación consiste 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. Para poder



Foto: © Catame Publicidad

acceder a esta prestación, hay que acreditar la dificultad de conciliación y, en caso de tener pareja y convivir con ella, es necesario demostrar que ésta no puede hacerse cargo de las tareas en cuestión.

Transferencia del PIC por cuenta propia y del bono conciliación

La validación de las buenas prácticas de *NÉMESIS* a lo largo de la Acción 3 es clave, debido a su alto grado de innovación –especialmente del PIC por cuenta propia–. Antes de transferirlas, resultaba necesario tenerlas muy depuradas, saber con exactitud cuáles son las claves de éxito y cómo debían ser incorporadas a las políticas. Por ello, *NÉMESIS* ha formulado una estrategia de transferencia que hace hincapié en el examen y legitimación de las buenas prácticas. De esta forma, se ha puesto en práctica una secuencia de trabajo en la que la validación ha sido una constante. Para ello, se ha creado una “Red regional de agentes clave para la legitimación”, que ha ido captando e involucrando en este proceso de validación y legitimación a agentes procedentes de las comarcas en las que opera *NÉMESIS* y de las ocho provincias andaluzas (personal del SAE, asociaciones de mujeres, asociaciones de empresarios, sindicatos, UTEDLT, técnicos locales, etc.).

El proceso de transferencia se ha estructurado en tres fases. En la primera, se llevaron a cabo estudios marco. En ellos se analizaban las buenas prácticas, se efectuaba un estudio de las mismas desde la perspectiva jurídica (complementariedad de las prácticas en el marco regulador vigente) y se presentaba información sobre su implementación (número de personas beneficiarias, características de éstas, etc.) y sobre la valoración realizada por distintos agentes (empresariado, técnicos de las UTEDLT y ALPE, alcaldes, etc.).

El segundo periodo de transferencia, que tuvo lugar en los meses de octubre y noviembre de 2007, comportó una fase de validación y legitimación, así como una fase inicial de transferencia. Para ello, se constituyeron dos “foros de legitimación”, uno comarcal y otro provincial. El foro comarcal reunió en una misma mesa de trabajo (en jornadas celebradas en octubre de 2007) a personas beneficiarias de las buenas prácticas y a potenciales gestores comarcales de las mismas. Allí se detectaron las necesidades en materia de conciliación (para trabajadores por cuenta propia y personas desempleadas), se analizaron y validaron las buenas prácticas en el ámbito local (con el apoyo de las conclusiones de los análisis efectuados en la fase anterior) y se elaboraron informes con las conclusiones obtenidas. Por otro lado, el foro provincial siguió la misma dinámica que el comarcal. Se celebró un foro en cada una de las ocho provincias andaluzas, el último de los cuales tuvo lugar el 12 de noviembre en Granada.

La fase inicial de transferencia se está efectuando a través de reuniones con agentes semidecisiones de las políticas de em-



Foto: © Pablo Blanes/Andalucía imagen

pleo, con el propósito de que éstos eleven a las instancias políticas una propuesta concreta de transferencia. Además, se contempla una fase transferencia final en la que se prevé presentar a los responsables políticos las buenas prácticas detectadas, los resultados alcanzados durante las jornadas de trabajo y las necesidades en materia de conciliación. El objetivo primordial es lograr un compromiso para la transferencia de las buenas prácticas.

Por otro lado, y de manera transversal, se están llevando a cabo acciones de difusión y comunicación con el fin de maximizar el alcance e impacto de los resultados obtenidos. Así, en la página web del proyecto (www.equalnortedecordoba.com) se introducen los diversos informes generados, incluyendo los materiales procedentes de jornadas celebradas, y se insertan *banners* de publicidad en periódicos digitales provinciales. También está prevista la celebración, a mediados de diciembre, de la “Feria Activa de la Conciliación”, en la que se organizarán talleres y mesas redondas con objeto de que los beneficiarios directos de las buenas prácticas participen en la transferencia y en los resultados de la validación.

Materiales y productos de la IC Equal 2005 – 2007

Los siguientes productos han sido diseñados en el marco de actuaciones de apoyo al empleo llevadas a cabo por los proyectos Equal andaluces de la convocatoria 2005-2007.

Marco regulatorio de los planes de inserción para la conciliación

Elabora: Proyecto NÉMESIS

El proyecto Equal NÉMESIS ha desarrollado los denominados planes de inserción para la conciliación (PIC) por cuenta propia. Éstos persiguen un triple objetivo: apoyar a las personas con cargas familiares y dificultades para la conciliación de la vida familiar y laboral, mejorar la empleabilidad de las mujeres desempleadas y, por último, sensibilizar al empresariado sobre la importancia de la conciliación de la vida familiar y laboral. Para conseguir estos fines, se estableció un conjunto de fórmulas experimentales que combinaban medidas de rotación en el puesto de trabajo de la persona autoempleada, derechos a la conciliación y demás beneficios otorgados con motivo de estas necesidades y planes de formación tutorizada e individualizados. En el documento "Marco regulatorio de los planes de inserción para la conciliación" se han recogido todos los aspectos que marcan la implementación de los PIC, como las condiciones que deben cumplir las personas beneficiarias y los derechos y obligaciones de éstas.

Enlace: <http://www.equalnortedecordoba.com/index.asp>



Itinerarios de Igualdad en el Olivar: análisis socioeconómico de las historias de vida

Elabora: Proyecto IGEO

La investigación que se presenta tiene como objetivo explicar la secuencia de transformaciones sufridas por el olivar y su incidencia sobre los entornos sociales y territoriales más directamente vinculados al mismo. También se investiga cómo se ha modificado la organización del trabajo en el sector del olivar. Finalmente, se analizan los cambios en el papel que desempeña la mujer en el olivar y se recogen las contribuciones y conocimientos de las mujeres en el sector.

Enlace: http://www.equaligeo.org/get.php?pathext=/documentos/ESTUDIO_EQUAL_UNIVERSIDAD.pdf



Simulador de mercado

Elabora: Proyecto Adapti+D

El simulador de mercado es una aplicación informática alojada en una plataforma virtual, que permite simular una sesión del mercado de futuros del aceite de oliva. Durante la sesión, la persona que utiliza el simulador opera en este mercado ficticio, por ejemplo, efectuando operaciones de compra o venta al precio que más le convenga en cada momento. El simulador tiene por objeto familiarizar a las personas vinculadas al sector del aceite de oliva con el funcionamiento y los beneficios de la operativa en el mercado de futuros.

Enlace: <http://www.oliva.net/sfc>



Guía para la gestión del cambio en las empresas de economía social en Andalucía

Elabora: Proyecto Fénix

La guía es un manual para la gestión del cambio que se plantea con una doble finalidad. Por una parte, sensibiliza al empresariado respecto a la importancia que tiene para la empresa la gestión del cambio. Por otra, ofrece información sobre técnicas y metodologías para implementarla. Se considera fundamental transmitir a las empresas andaluzas que el cambio no es algo puntual, sino un proceso continuo en el que, además, deben implicarse tanto las personas trabajadoras como la dirección. Es un proceso que repercute en la mejora de la competitividad de la organización que, para desarrollarlo, requiere una adecuada gestión de los recursos humanos y una eficiente gestión del conocimiento.

Enlace:

http://www.equal-fenix.org/index.php?option=com_content&task=view&id=19&Itemid=37

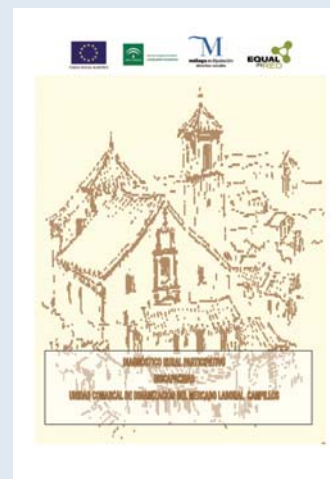


Estudios comarcales sobre el empleo y la inclusión social

Elabora: Proyecto Equal-in-red

El proyecto *Equal-in-red* ha elaborado diagnósticos participativos sobre la situación del empleo y la inclusión social de personas en riesgo de exclusión social en la provincia de Málaga. El trabajo está inspirado en la metodología denominada análisis socioeconómico con enfoque de género (ASEG). En diferentes documentos, se presentan los siguientes diagnósticos: discapacidad (zona de Campillos), drogodependencia (Fuengirola), inmigración (Axarquía), mujer rural emprendedora (Antequera) y juventud (Álora).

Enlace: <http://www.equalinred.net/menu51.php>



Web de asistencia técnica para la transferencia de conocimiento en empresas de inserción social

Elabora: Proyecto Equalitas Granada

Esta web ofrece información sobre las empresas de inserción, con objeto de apoyar el proceso de creación o consolidación de las mismas. La web se dirige a personal técnico y agentes que participan en el desarrollo económico y social, a personas emprendedoras y empresas de inserción ya constituidas y, en general, a personas interesadas en obtener información acerca de estas empresas. En sus diversas secciones, contiene información de carácter general sobre las empresas de inserción, experiencias concretas de empresas de esta naturaleza, noticias de interés y enlaces a páginas web relacionadas con las empresas de inserción.

Enlace: <http://www.imfgranada.es/equalitas/indexequalitas.htm>



Europa en Línea

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

Europa en Línea es un servicio que facilita información y documentación actualizada sobre diversos temas, entre los que destacan la igualdad de oportunidades, la política de empleo o los Fondos Estructurales. El servicio ha sido actualizado y adaptado a los nuevos temas de la Estrategia de Lisboa, e incorpora nuevos documentos descargables y consultables on-line. Se presentan aquí las reseñas de una selección de documentos de interés incorporados en la última actualización realizada en octubre de 2007.

Empleo y política social

Una contribución para un mayor crecimiento y más y mejores puestos de trabajo

Esta Comunicación de la Comisión Europea tiene como objeto mostrar las sinergias de la planificación de los instrumentos de financiación de las políticas europeas de investigación, innovación y cohesión (esto es, los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión, el Programa marco de investigación y el Programa marco para la innovación y la competitividad). La comunicación expone la situación actual e invita a los Estados miembros y a las regiones a utilizar más eficazmente las políticas e instrumentos de investigación, innovación y cohesión de la Unión Europea.

Más y mejores trabajos a través de la flexibilidad y la seguridad

El documento recoge medidas, en su mayoría ensayadas en Europa, en materia de seguridad y flexibilidad en el mundo laboral. Se dirige a gobiernos de los Estados miembros e interlocutores sociales, con el objetivo de apoyarlos en el diseño de sus propias medidas en materia de seguridad y flexibilidad.

El impacto económico y presupuestario del envejecimiento de la población

El Dictamen del Comité Económico y Social de 14 de marzo de 2007 sobre "el impacto económico y presupuestario del envejecimiento de la población", propone la adopción de medidas en relación con los siguientes temas: envejecimiento y mercado laboral, aprendizaje permanente, pacto entre generaciones, mujeres y mercado laboral, papel y peso de los inmigrantes frente al cambio demográfico, sostenibilidad de los sistemas de bienestar social en la Unión Europea y sanidad.

Tercer informe anual sobre inmigración e integración

Los informes anuales sobre inmigración e integración analizan las medidas adoptadas relativas a la admisión e integración de nacionales de terceros países en los Estados miembros y en el conjunto de la Unión Europea, describen los avances y ayudan a evaluar y consolidar las medidas de integración. Este tercer informe anual recoge lo acaecido hasta junio de 2007.

Otros documentos de interés

- Decisión del Consejo de 10 de julio de 2007 relativa a las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros.
- Empleo en Europa 2006.
- Libro Verde - Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI.

Igualdad de oportunidades

El Fondo Social Europeo apoya la igualdad de género

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un requisito para el crecimiento, la prosperidad y la solidaridad en la Unión Europea. Es, además, una prioridad horizontal para todas las acciones emprendidas por los Fondos Estructurales en el periodo 2007-2013. El presente documento se dirige a informar sobre las distintas posibilidades que ofrece el Fondo Social Europeo para apoyar la igualdad de género en el contexto del nuevo periodo de programación.

Actuar contra la diferencia de retribución entre mujeres y hombres

La reducción de la diferencia de retribución entre hombres y mujeres es uno de los objetivos de la Estrategia Europea para el Crecimiento y el Empleo. Si se considera que el éxito escolar de las mujeres supera al de los hombres en todos los Estados miembros y que éstas son mayoría entre los diplomados de la enseñanza superior, ¿cómo se explica que el mercado laboral les reserve condiciones menos favorables que a los hombres? Este documento muestra las causas de la diferencia de retribución y ofrece pautas para reducirla.

Conclusiones del Consejo sobre la importancia de las políticas favorables a la familia en Europa y el establecimiento de una alianza en favor de las familias

La alianza en favor de las familias se configura como una plataforma para el intercambio de impresiones y conocimientos. Representa un compromiso de la Unión Europea y sus Estados miembros de abordar temas relacionados con las políticas familiares, apoyarse mutuamente en la búsqueda de respuestas políticas de cara al futuro y poner los conocimientos y experiencias a disposición de todos con el fin de reforzar los esfuerzos comunes. El fin último es procurar que las personas que quieren trabajar y crear una familia puedan tener hijos sin por ello sacrificar sus carreras, fomentando la igualdad de género y facilitando la conciliación entre la vida familiar y profesional, teniendo en cuenta la participación equitativa de los padres y las madres en la organización familiar.

Fondo Social Europeo

Gitanos y Fondos Estructurales 2007-2013

El documento constituye una guía para diseñar medidas financiadas con Fondos Estructurales a fin de abordar la plena integración social y laboral de la población de etnia gitana de la Unión Europea.

Tratando las necesidades de las personas con discapacidad en los programas del FSE en el periodo 2007-2013

Las personas con discapacidad representan el 16% de la población en edad de trabajar. Sólo el 40% de las personas con discapacidad de la Unión Europea están empleadas, mientras que la tasa de empleo de los no discapacitados es del 64,2%. Esta Comunicación de la Comisión Europea propone medidas para la plena incorporación de las cuestiones relacionadas con la discapacidad en el nuevo periodo de programación 2007-2013.

El Fondo Social Europeo 2007-2013. Integración de inmigrantes en el mercado de trabajo

El documento revisa el pasado, presente y futuro de la acción del Fondo Social Europeo en materia de inmigración. Surge como continuación de las comunicaciones de la Comisión Europea sobre "Inmigración, integración y empleo" (año 2003) y sobre "Una agenda común para la integración" (2005).

Partenariado en la política de cohesión. El Fondo Social Europeo apoya a los interlocutores sociales

Esta nota se dirige a incrementar la conciencia sobre la importancia de la presencia de los agentes sociales en los procesos de toma de decisiones en relación con la definición de las complejas y multidimensionales políticas de empleo, inclusión social y de capital humano.

Otros documentos de interés

- El Fondo Social Europeo (FSE) 2007-2013. Integración de inmigrantes en el mercado de trabajo.
- Reforzando la capacidad institucional, y la eficiencia de las administraciones públicas y los servicios públicos en el próximo periodo de programación (2007-2013).
- El Fondo Social Europeo apoya la educación y la formación 2007-2013.
- El Fondo Social Europeo apoya la anticipación, la gestión del cambio económico y la reestructuración en el periodo de programación 2007-2013.

Catálogo de prensa y empleo

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

El Catálogo de Prensa y Empleo es un servicio que facilita información y documentación actualizada proveniente de sitios web y revistas digitales especializadas sobre temas relacionados con el empleo, clasificados en diferentes secciones: creación de empresas, igualdad de oportunidades, inserción y reinserción, etc. A continuación se presentan las reseñas de una selección de documentos de interés pertenecientes a la última actualización realizada en octubre de 2007.



Creación de empresas

Título: Uno de cada seis extranjeros es emprendedor

Publicado en: Expansión y Empleo

Síntesis: El estudio "El empresariado inmigrante en España", realizado por los profesores Carlota Solé, Sònia Parella y Leonardo Cavalcanti para el nuevo volumen de la Colección de Estudios Sociales de la Fundación "la Caixa", pone de manifiesto el impacto que está teniendo en España la creación de empresas por parte del colectivo inmigrante extracomunitario. El autoempleo en este sector de la población es una realidad que va en aumento, entre otras razones por la desventaja de este colectivo a la hora de encontrar empleo por cuenta ajena. En cuanto a los tipos de empresas que crean los inmigrantes, se citan las de orientación étnica (que proveen a la propia comunidad inmigrante de productos inexistentes en España), las empresas circuito (locutorios, servicios de mensajería, etc.), las que explotan lo exótico y se dirigen al público autóctono (restaurantes, tiendas de artesanía, etc.) y las generalistas (que se desvinculan de lo étnico y tratan de acceder a una parcela de mercado mayor). Por último, se expone la experiencia de un emprendedor colombiano, creador de una compañía de envío de paquetes a Latinoamérica.

Enlace: http://www.expansionyempleo.com/edicion/expansionyempleo/emprendedores_y_franquicias/informacion_al_empresaario/es/desarrollo/1013454.html



Igualdad de oportunidades

Título: El efecto techo de cristal

Publicado en: Portal Empleo Femenino

Síntesis: Este editorial reflexiona sobre el denominado "techo de cristal", que impide que las mujeres asciendan a determinados niveles jerárquicos de responsabilidad en las organizaciones. Según la autora, es importante que se reconozca la existencia de este fenómeno. Las mujeres deben pararse a pensar si en sus empresas se produce, pues esta reflexión ya supone un paso importante en la búsqueda de soluciones ante la desigualdad de género. Por otro lado, se señala que el techo de cristal afecta, además de a las mujeres, a otros colectivos, por razón de su raza, edad o cultura.

Enlace: <http://www.empleofemenino.es/articulos.htm>



Inserción y reinserción

Título: El Gobierno impulsa la regulación de las empresas de inserción

Publicado en: Empresa y trabajo.coop

Síntesis: En Junio de 2007 el Consejo de Ministros aprobó el texto del Proyecto de Ley de Regulación de Empresas de Inserción, que se encuentra actualmente en fase de tramitación en el Parlamento. El Gobierno trata así de crear un marco legislativo hasta ahora inexistente a nivel nacional para estas empresas, que dedican una parte de sus puestos de trabajo al empleo de personas en riesgo de exclusión social (reclusos, toxicómanos, mujeres maltratadas, etc.). Con esta normativa se regularán los requisitos que deben cumplir estas empresas para insertar a los colectivos objetivo. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales estima que más de 100.000 personas podrán beneficiarse de este tipo de actuaciones.

Enlace:

http://www.coceta.coop/Publicaciones/empresaytrabajo/empresaytrabajo5_web.pdf



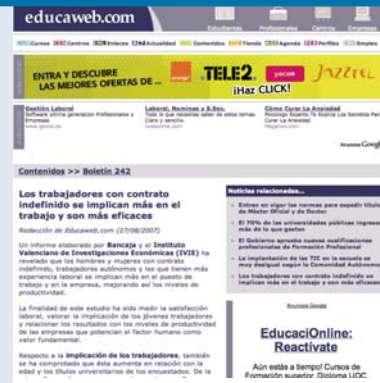
Mercado de trabajo

Título: Los trabajadores con contrato indefinido se implican más en el trabajo y son más eficaces

Publicado en: Educaweb.com

Síntesis: En esta publicación se exponen los resultados de un estudio elaborado por Bancaja y el Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (IVIE), que ha revelado que los hombres y mujeres trabajadoras que poseen un contrato indefinido, los autónomos y los que tienen más experiencia laboral son los que más se implican en su trabajo y en la empresa en la que desempeñan su actividad. El clima laboral y la confianza en la empresa también se citan como aspectos fundamentales que potencian la eficacia en una organización. Asimismo, se desprende de este informe que los trabajadores con contrato temporal, los que trabajan en empresas con menos de diez personas empleadas y los que pertenecen a los sectores de la industria y servicios, son los que se consideran más eficaces.

Enlace: <http://www.educaweb.com/EducaNews/interface/asp/web/NoticiasMostrar.asp?NoticialD=2495&SeccioID=2797>



Nuevas tecnologías

Título: Cómo buscar empleo en la red sin naufragar

Publicado en: Area RH.com

Síntesis: El consultor Jesús Martínez de Izcue plasma en este texto una serie de propuestas para gestionar el tiempo adecuadamente cuando se busca empleo por Internet. Según el autor, antes de enfrentarse a esta tarea, es necesario concienciarse de que se precisa tiempo para llevar a cabo la búsqueda. El primer paso a seguir es la planificación: el candidato ha de organizarse, definir los portales de empleo que más le interesan y las empresas que requieren su perfil profesional. Una vez elaborada la lista de receptores, se llevaría a cabo el envío del currículum por correo electrónico o a través de los propios sitios web de empleo. Por último, señala que es importante revisar semanalmente todas las ofertas enviadas y las posibles respuestas y actualizar el currículum con regularidad.

Enlace: <http://www.arearh.com/empleo/red.htm>



Agenda

IGEO



- Taller formativo "Red virtual de género y olivar". El proyecto Equal IGEO llevará a cabo el día 11 de diciembre de 2007, en la Cámara de Comercio de Jaén, un taller formativo con objeto de dar a conocer al personal técnico de varios ayuntamientos jienenses la Red virtual de género y olivar. Esta red ofrece de forma telemática asesoramiento e información a mujeres de comarcas olivereras andaluzas, con el objetivo de favorecer su inserción laboral y luchar contra la discriminación de género.

Más información en la página web del proyecto (www.equaligeo.org) o en el correo electrónico ugo-porcuna@hotmail.com.

Equalitas Granada



- Encuentro territorial sobre nuevos planteamientos en desarrollo local. El proyecto *Equalitas Granada* organiza este encuentro, que se dirige a miembros de entidades públicas y privadas que desarrollen actuaciones en materia sociolaboral en la provincia de Granada. El objetivo es dar a conocer formas de trabajar experimentadas en el marco del proyecto *Equalitas Granada* así como la figura del dinamizador rural (persona encargada de actuar de nexo de unión entre la ciudadanía y otras entidades que intervienen en las políticas de desarrollo local en materia sociolaboral). El encuentro tendrá lugar el 14 de diciembre de 2007.

Más información en la página web del proyecto (www.equalitas.dipgra.es) o en el correo electrónico vortiz@dipgra.es.

Malabaristas del tiempo



- Jornada "Experiencias de conciliación en el ámbito local". El 12 de diciembre de 2007 tendrá lugar este encuentro, que se dirige a responsables políticos, personal técnico de ayuntamientos y entidades u organizaciones locales interesadas en la mejora de las condiciones de conciliación de la ciudadanía. La jornada se plantea con los siguientes objetivos: fomentar o promover soluciones a la problemática de la conciliación desde el ámbito local; intercambiar experiencias locales de conciliación; facilitar un espacio para la toma

de contacto entre entidades que trabajan o quieran trabajar la conciliación desde el ámbito local.

Más información en la página web del proyecto (www.equalmalabaristas.org) o en el correo electrónico equal.malabaristas@imfgranada.es.

Atenea



- Seminario final nacional y transnacional del proyecto *Atenea*. El seminario se dirige tanto a las personas que han participado en el proyecto como a otras interesadas por los resultados del mismo. Tendrá lugar en Sevilla, los días 17 y 18 de diciembre. Los objetivos del seminario son: presentar y difundir las actuaciones y resultados del proyecto *Atenea*; destacar elementos claves para la sostenibilidad de los procesos y metodologías adoptadas; establecer un punto de encuentro final para los cuatro barrios donde ha trabajado el proyecto *Atenea*.

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

ZIDAC



- Curso de teleformación "La gestión de recursos humanos por competencias en la Administración Pública". El proyecto ZIDAC imparte este curso, que se inició el 1 de diciembre y finalizará el 31 de diciembre de 2007. Se dirige a personal técnico de la Administración local y Autonómica relacionado con la selección, gestión y formación de personal. El curso tiene como finalidad sensibilizar sobre las ventajas de la gestión de recursos humanos por competencias y favorecer la implantación de este enfoque en las distintas áreas de personal de la Administración local y autonómica. Se articula en torno a los siguientes contenidos: gestión de recursos humanos por competencias; incorporación de la gestión por competencias a la administración pública; elaboración de perfiles competenciales y evaluación del desempeño; entrevista por competencias. La acción formativa constará de 20 horas lectivas en la modalidad de teleformación.

Más información en la página web del proyecto (www.ifef.es/zidac/zidac.html) o en el correo electrónico instituto.fomento@ifef.es.

Iniciativa Comunitaria Equal en Andalucía 2005-2007

Servicios de documentación e información de la Consejería de Empleo en Internet:



Portal Equal

Sitio Web del Servicio Andaluz de Empleo para la Asistencia a la Iniciativa Comunitaria Equal en Andalucía.

www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/equal

email: equal.cem@juntadeandalucia.es



Europa en Línea

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

www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/europaenlinea

email: europaenlinea.cem@juntadeandalucia.es



Catálogo de Prensa y Empleo

Servicio de análisis y catalogación de artículos y publicaciones periódicas sobre empleo de difusión en Internet.

www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/catalogoprensa

email: catalogoprensa.cem@juntadeandalucia.es



Boletín Equal

Publicación periódica de carácter informativo sobre el desarrollo de la Iniciativa Comunitaria Equal en Andalucía.

www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/boletinequal

email: boletinequal.cem@juntadeandalucia.es

Portal Equal:

www.juntadeandalucia.es/empleo/equal

Servicio Andaluz de Empleo

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

Polígono Hytasa, c/ Seda, nave 5. 41006 Sevilla

Tel. 955 033 150 Fax: 955 033 121



Unión Europea

FONDO SOCIAL EUROPEO



Servicio Andaluz de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO



**Iniciativa
Comunitaria
Equal
en Andalucía**
2005-2007

Servicio Andaluz de Empleo

Dirección General de Fomento del Empleo

Consejería de Empleo • Junta de Andalucía

Polígono Hytasa, c/ Seda, nave 5

41006 Sevilla

Tel.: 955 033 150

Fax: 955 033 121

Más información:

www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/equal

email: equal.cem@juntadeandalucia.es