



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES



Fondo Social Europeo

guía para la presentación de proyectos equal 2ª convocatoria

NIPO: 201-05-103-5



INDICE

1.- OBJETO DE LA GUÍA.....	4
2.- CONTEXTO DE DESARROLLO DE LA INICIATIVA COMUNITARIA EQUAL .5	5
2.1. La Estrategia Europea para el Empleo y el Proceso de Inclusión Social	5
2.2. Las Iniciativas Comunitarias	5
2.3. Lecciones aprendidas	6
3.- DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA EQUAL.....	7
3.1. Definición	7
3.2. Principios básicos	7
3.3. Estructura financiera	11
3.4. Áreas temáticas	12
3.5. Actuaciones elegibles	12
3.6. Prioridades transversales	20
4.- LAS AGRUPACIONES DE DESARROLLO.....	23
4.1. Definición y tipos.....	23
4.2. Entidades participantes	23
4.3. Constitución y funcionamiento.....	24
4.4. Participación de Agrupaciones de Desarrollo constituidas en la primera fase Equal	25
5.- COOPERACIÓN TRANSNACIONAL.....	26
5.1. Definición y contenido.....	26
5.2. Socios transnacionales	26
5.3. Procedimiento de cooperación transnacional.....	28
5.4. Recomendaciones y sugerencias.....	29
6.- DESARROLLO POR FASES	30
6.1. Fase de perfeccionamiento del proyecto.....	30
6.2. Fase de ejecución de los programas de trabajo nacional y transnacional	31

6.3. Resumen del calendario de desarrollo de los proyectos EQUAL.....	32
7.- SELECCIÓN DE PROYECTOS.....	33
7.1 Criterios de selección.....	33
7.2 Factores clave para el éxito de un proyecto.....	35
8.- PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES Y DOCUMENTACIÓN.....	36
8.1. El impreso de solicitud.....	36
8.2. La memoria.....	37
9.- GESTIÓN DE LOS PROYECTOS.....	42
9.1. Principio de financiación monofondo.....	42
9.2. Gastos elegibles.....	42
9.3. Definición de conceptos.....	44
9.4. Justificación financiera y sistema de pagos.....	45
10.- OBSERVANCIA DE LAS POLÍTICAS COMUNITARIAS.....	47
10.1. Normativa aplicable sobre Ayudas de Estado.....	47
10.2. Normativa en materia de publicidad.....	47
10.3. Contratación.....	48
11.- UNIDAD DE GESTIÓN Y ASISTENCIA TÉCNICA.....	49
11.1. La UAFSE.....	49
11.2. Estructura de Apoyo EQUAL.....	49
ANEXO 1.....	52

1.- OBJETO DE LA GUÍA

La Comisión Europea estableció las orientaciones relativas a la Iniciativa Comunitaria EQUAL a través de una Comunicación a los Estados miembros del 14 de abril de 2000, publicada en el Diario Oficial de las Comunidades Europeas (DOCE) el 5 de mayo del mismo año. En diciembre de 2003, la Comisión Europea aprobó una nueva Comunicación por la que se establecen las orientaciones relativas a la segunda fase de la Iniciativa comunitaria EQUAL.

Tomando como base las mencionadas orientaciones, cada Estado miembro presenta a la Comisión Europea un Programa de Iniciativa Comunitaria (PIC) que fija las prioridades nacionales de la intervención.

En España, la gestión de las ayudas del FSE, entre las que se encuentran las relativas a la Iniciativa EQUAL, está encomendada a la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (UAFSE), adscrita a la Dirección General de Fomento de la Economía Social y del Fondo Social Europeo, de la Secretaría General de Empleo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

En su calidad de autoridad de gestión, le corresponde a la UAFSE, entre otras tareas, determinar las bases y realizar la convocatoria para la presentación de proyectos así como llevar a cabo el proceso de selección, para lo que cuenta con la colaboración de una Estructura de Apoyo.

La presente ***Guía para la presentación de proyectos*** tiene por objeto, además de informar sobre la Iniciativa, ofrecer unas orientaciones que ayuden a plantear un proyecto EQUAL.

Se incluyen como anexos la normativa básica aplicable en la materia y una relación de algunos documentos de interés.

2.- CONTEXTO DE DESARROLLO DE LA INICIATIVA COMUNITARIA EQUAL

2.1. La Estrategia Europea para el Empleo y el Proceso de Inclusión Social

EQUAL forma parte de la estrategia de la Unión Europea que tiene por objeto la creación de más y mejores puestos de trabajo y garantizar que no se impida a nadie el acceso a los mismos. Como iniciativa comunitaria del Fondo Social Europeo, EQUAL es la plataforma de aprendizaje que descubre nuevas maneras de conseguir los objetivos políticos de la Estrategia Europea de Empleo y el Proceso de Inclusión Social. EQUAL difiere de los programas generales del Fondo Social Europeo en el hecho de que se trata de un laboratorio para desarrollar nuevas formas de hacer frente a la discriminación y la desigualdad en el mercado de trabajo.

A fin de aportar enfoques innovadores a las políticas del mercado de trabajo, la primera fase de EQUAL actuó en una serie de áreas temáticas, definidas en el contexto de la Estrategia de Empleo. Desde entonces, se ha revisado la Estrategia Europea de Empleo (EEE) con una mayor insistencia en los objetivos, las prioridades y los fines, a la vez que se sigue manteniendo el objetivo general para la próxima década de convertir a los países de la Unión Europea en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible, con más y mejores empleos y con mayor cohesión social.

La promoción de la cohesión social es un elemento esencial de esta estrategia global. En el Proceso de Inclusión Social, la aplicación del método abierto de coordinación de la lucha contra la exclusión social permite tanto la coherencia como la diversidad de las actuaciones a nivel nacional. Las políticas que tienen como objetivo la lucha contra la exclusión social y la pobreza son de naturaleza diferente y tienen diferentes implicaciones para los Estados miembros y para los grupos destinatarios de las mismas. EQUAL contribuye al Proceso de Inclusión Social mediante la búsqueda de nuevas maneras de luchar contra los principales factores de exclusión del mercado de trabajo.

Previa consulta, los Estados miembros han acordado mantener sin cambios los temas de EQUAL para la segunda fase, puesto que siguen apoyando los objetivos generales de la Estrategia de Empleo y del Proceso de Inclusión Social.

2.2. Las Iniciativas Comunitarias

Las actuaciones generales de los Fondos Estructurales se completan con las Iniciativas Comunitarias, instrumentos de la política estructural de la Unión Europea propuestos por la Comisión para apoyar actuaciones de interés común para el conjunto de los Estados miembros. El valor añadido de estas Iniciativas consiste en que hacen visible la acción comunitaria desarrollada a través de una cooperación generalizada y aplicando un enfoque integrado.

EQUAL es la Iniciativa de Recursos Humanos y hace hincapié en la cooperación transnacional, en el carácter innovador y de demostración de los proyectos y en la transferencia de las buenas prácticas a las políticas generales.

La Iniciativa se dirige a aquellas personas cuya situación de discriminación y desigualdad les impide su incorporación a procesos de integración en el mercado de trabajo y el acceso a las políticas de fomento del empleo. Los principios básicos, las áreas temáticas y las actuaciones prioritarias, tal como se describen en el Programa de Iniciativa Comunitaria (PIC) español, que recoge las orientaciones generales de EQUAL establecidas por la Comisión Europea, constituyen las premisas de los proyectos que se propongan en este ámbito.

2.3. Lecciones aprendidas

La Iniciativa EQUAL parte de las experiencias de las anteriores Iniciativas Comunitarias de Recursos Humanos, Adapt y Empleo. Las lecciones aprendidas durante el periodo 1994-1999, con el desarrollo de algo más de 1.600 proyectos acogidos a la Iniciativa Adapt y a los diferentes capítulos de la Iniciativa Empleo, han servido de punto de partida para definir las áreas temáticas elegidas por España para realizar la primera convocatoria de proyectos y para establecer criterios operativos relacionados con la organización y el funcionamiento de esta nueva Iniciativa.

Asimismo, la primera fase de la Iniciativa y los resultados de la evaluación intermedia constituyen un instrumento eficaz para todas aquellas entidades que estén planificando actuaciones en el marco de EQUAL y habrán de ser tenidas en cuenta tanto en la fase de diseño como en la fase posterior de ejecución de los nuevos proyectos.

La evaluación intermedia ha puesto de manifiesto las debilidades y potencialidades de los proyectos de la fase anterior y es de gran interés a la hora de definir las líneas estratégicas de los proyectos que surjan al amparo de EQUAL. Una síntesis de las principales conclusiones y recomendaciones de esta evaluación se puede encontrar en el PIC EQUAL.

3.- DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA EQUAL

3.1. Definición

EQUAL es la Iniciativa Comunitaria de Recursos Humanos cofinanciada por el Fondo Social Europeo para el periodo 2001-2006.

La Comisión Europea define EQUAL como “la cooperación transnacional para la promoción de nuevos métodos de lucha contra las discriminaciones y las desigualdades de toda clase en relación con el mercado de trabajo”.

La Iniciativa Comunitaria EQUAL tiene por objetivo la lucha contra todas las formas de discriminación y desigualdad que se producen en el mercado de trabajo y, en particular, las que se basan en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la edad o la orientación sexual.

Para cumplir este objetivo, los proyectos cofinanciados por la Iniciativa Comunitaria EQUAL deberán tener un contenido innovador, diseñado y desarrollado a través de la cooperación entre entidades de distinta naturaleza y desde una perspectiva de trabajo transnacional. Los proyectos deben llegar a los grupos más afectados por la discriminación y la desigualdad en el mercado de trabajo.

3.2. Principios básicos

El contenido de los proyectos que se presenten deberá ser acorde con los principios básicos de la Iniciativa Comunitaria EQUAL.

Cooperación institucional y capacitación

La Iniciativa EQUAL requiere la puesta en marcha de un mecanismo particular de gestión de los proyectos al disponer que éstos deben ser el fruto del esfuerzo coordinado de distintos actores: Administraciones públicas, empresas, organizaciones empresariales y sindicales, universidades, organizaciones sin ánimo de lucro, etc.

El modelo de trabajo se basa en la cooperación de instituciones de distinta naturaleza que, en la medida de sus posibilidades, capacidades e intereses, acuden a colaborar en el desarrollo de un proyecto, movilizandolos recursos disponibles al servicio de la búsqueda de nuevas formas de lucha contra la discriminación en el mercado de trabajo.

De forma complementaria, el principio de capacitación establece que quienes participan en la puesta en marcha de actividades también deben intervenir en la toma de decisiones. Por lo tanto cualquier proyecto EQUAL deberá prever un mecanismo de toma de decisiones que permita la participación activa de todos los socios de la Agrupación de Desarrollo (AD), garantizando

especialmente la implicación de las pequeñas entidades y, en la medida de lo posible, de los destinatarios últimos del proyecto.

Enfoque temático e integrado

Los Estados miembros formularán su estrategia para el programa EQUAL en función de áreas temáticas ligados a la Estrategia Europea de Empleo. Dentro de estas áreas, los Estados miembros garantizarán que sus propuestas beneficien principalmente a las personas que sufran las principales formas de discriminación (basada en el sexo, el origen racial o étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual) y de desigualdad. Cada área temática será plenamente accesible a todos estos grupos. Formará parte integral de este enfoque horizontal la promoción de la igualdad entre las mujeres y los hombres que ha de ser objeto de especial consideración por parte de todos los proyectos, sea cual sea el área temática en la que se encuadren. Además se emprenderán acciones específicas de lucha contra la segregación y búsqueda de fórmulas para la conciliación entre la vida familiar y la profesional, en el eje de igualdad de oportunidades.

Innovación

La innovación, a través de la cooperación nacional y transnacional, constituye el elemento básico de toda Iniciativa Comunitaria. La segunda fase de Equal continuará experimentando nuevas soluciones a los problemas de discriminación y exclusión del mercado laboral.

La innovación se refiere a la aportación de los proyectos de nuevas soluciones o de soluciones diferentes a las ya existentes en el territorio o sector de actuación. Estas novedades se probarán y se seleccionará las mejores para incorporarse a las prácticas y recursos ya existentes en las políticas generales de formación y empleo.

En este sentido, las soluciones aportadas pueden ser completamente novedosas, es decir, generadas originalmente en el propio proyecto, o incorporadas a partir de una transferencia de enfoques o prácticas desde otros contextos territoriales, sectoriales o institucionales. Tales soluciones podrán referirse, entre otros aspectos, a los objetivos y poblaciones destinatarias del proyecto, su modelo de organización, sus mecanismos de gestión y prestación de servicios y a los métodos e instrumentos utilizados en la ejecución de sus actuaciones.

Cooperación transnacional

Es el primer elemento distintivo de Equal y forma parte integrante de su definición reglamentaria. La cooperación transnacional se concibe como parte esencial de los programas de trabajo de los proyectos que se financien. El valor añadido que aporta este principio se encuentra en la unión de esfuerzos para la búsqueda conjunta de soluciones, que permite apoyarse en la experiencia de los demás, incrementa la propia capacidad de acción y evita la duplicidad de esfuerzos a la hora de ensayar distintas soluciones.

La vertiente transnacional no consiste en un mero trámite, ni puede limitarse a visitas o contactos esporádicos ni a la pertenencia nominal a redes de cooperación. El diseño de un proyecto Equal debe permitir determinar qué actuaciones se considera necesario o deseable llevar a cabo con un socio transnacional, para completar y enriquecer las acciones previstas en el programa de trabajo nacional, transmitiendo los avances logrados en el ámbito interno a los socios transnacionales para que puedan beneficiarse de ellos.

Capacidad de transferencia

La transferencia a políticas generales de nuevos métodos, ideas y soluciones es el objetivo principal de la Iniciativa Equal. La transferencia consiste en la incorporación de las mejores prácticas ensayadas a las políticas generales relacionadas con el mercado de trabajo. Para conseguir este objetivo los proyectos deberán diseñar un plan de transferencia y prever mecanismos que permitan la difusión de los resultados y la sensibilización de las personas responsables de las decisiones políticas en materia de empleo.

La primera fase de Equal nos muestra que, a menudo, se confunde la transferencia con actuaciones de difusión o con actividades que facilitan el flujo de información interna entre entidades socias de la AD. Por otra parte, la evaluación intermedia de esta primera fase pone de manifiesto la falta de mecanismos y actuaciones orientadas directamente a organismos y personas con capacidad de decisión política.

Para procurar el cumplimiento de este principio esencial, se recomienda que en la segunda fase de Equal, ya en la etapa de diseño del proyecto, se incorpore una estrategia de transferencia en la que esté incluida la difusión como un elemento más del proceso de manera que, desde el inicio del proyecto, se obtenga un cierto compromiso político e implicación de los agentes que pueden generalizar las buenas prácticas, particularmente las Administraciones Públicas nacional, autonómicas y locales.

Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

El principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone garantizar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo en condiciones de equidad. Deberá estar presente a través de medidas concretas en todos los proyectos EQUAL y en todas y cada una de sus fases, desde su diseño y planificación (incorporándose a lo largo de la ejecución de todas las actividades); en la gestión y coordinación del proyecto; así como en su seguimiento y evaluación. Las propias entidades que forman parte de la Agrupación de desarrollo deberán incorporar la perspectiva de género en su funcionamiento interno.

Complementariedad

El principio de complementariedad implica que todo proyecto debe garantizar la optimización de recursos ya existentes, analizando los planes o estrategias de desarrollo de recursos humanos

y/o mejora del mercado laboral de su territorio o sector, con el fin de planificar su programa de trabajo de manera que complemente dichos planes y políticas.

El criterio de complementariedad pretende asegurar que el proyecto incida realmente en ámbitos de actuación no cubiertos por las políticas generales de empleo o por la programación general del Fondo Social Europeo.

La complementariedad, además, puede actuar como un factor que facilite la incorporación de las soluciones innovadoras y de las buenas prácticas a las políticas generales, reforzando el principio de transferencia.

La evaluación intermedia de la primera fase recomienda que la articulación de los proyectos con los recursos y programas que se desarrollan en el territorio o sector de actuación sea más operativa, lo que implica la existencia de una información precisa que permita la elaboración de un mapa de los recursos disponibles y garantice que los proyectos se diseñan con la vocación de cubrir los déficits o con la de completar y mejorar los servicios existentes.

Concentración.

El artículo 4 del Reglamento (CE) nº 1784/99 relativo al FSE establece, con la finalidad de dotar de una mayor eficacia a las actividades cofinanciadas por el FSE, el principio de concentración en virtud del cual las actuaciones deben incidir sobre las situaciones más desfavorables de discriminación y desigualdad en el mercado de trabajo. En definitiva, las actuaciones se concentrarán sobre aquellas personas destinatarias a las que afectan de forma más intensa las situaciones de discriminación y desigualdad en el mercado laboral.

Además de cumplir con los principios que se acaban de enunciar, todos los proyectos deben contribuir, sea cual sea el área temática en la que se encuadre su programa de trabajo, a las prioridades transversales establecidas en los Reglamentos de los Fondos estructurales, y en particular en el Reglamento 1784/1999 relativo al Fondo Social Europeo: el desarrollo local, el impulso de la sociedad de la información, la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la contribución a la protección y mejora del medio ambiente.

3.3. Estructura financiera

La dotación financiera inicial de la Iniciativa EQUAL para España era de 515,4 millones de euros. La Comisión Europea aprobó en 2003 una indexación de estas ayudas que en el caso español se eleva a 9,2 millones de euros, en consecuencia la dotación total para España queda fijada en 524,6 millones de euros (87.286 millones de pesetas). La gestión de la nueva Iniciativa se divide en dos tramos temporales, cada uno con su correspondiente convocatoria

Las ayudas se reparten siguiendo la estructura de ejes y sus correspondientes áreas temáticas definida para EQUAL.

La asignación financiera de la segunda convocatoria de la Iniciativa EQUAL asciende a 258.573.555 euros (43.023 millones de pesetas) de ayuda del Fondo Social Europeo.

EJES	ÁREAS TEMÁTICAS	DOTACIÓN FINANCIERA 2ª CONVOCATORIA
I. CAPACIDAD DE INSERCIÓN LABORAL	Inserción y reinserción	79,1 millones de euros
	Combatir el racismo y la xenofobia	14,8 millones de euros
II. FOMENTAR EL ESPÍRITU DE EMPRESA	Creación de empresas	39,4 millones de euros
III. ADAPTABILIDAD	Adaptabilidad a cambios económicos estructurales y a nuevas tecnologías	40,1 millones de euros
IV. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	Conciliar vida familiar y vida profesional	35,7 millones de euros
	Reducir los desequilibrios de género y la segregación	49,1 millones de euros

Siguiendo lo previsto en el Artículo 7 del Reglamento (CE) nº 1260/99, por el que se establecen las disposiciones generales sobre los Fondos Estructurales, el 69,7% de los recursos se asigna al Objetivo 1.

El FSE cofinanciará el 75% del coste total de los proyectos en las regiones de Objetivo 1 y el 50% en el resto de regiones.

El coste total de cada proyecto estará comprendido entre 500.000 euros (unos 80 millones de pesetas) y 3 millones de euros (unos 500 millones de pesetas), si bien en circunstancias excepcionales podrá llegar hasta 5 millones de euros (unos 830 millones de pesetas).

Una parte de la dotación financiera del PIC no es objeto de convocatoria y corresponde a las siguientes líneas:

- La asignación del eje de asilo, cuya ejecución es responsabilidad del IMSERSO.
- La asignación del eje de asistencia técnica, que sirve a la UAFSE para cubrir los gastos de la estructura de apoyo y los derivados de sus funciones de autoridad de gestión y pagadora.
- La asignación de la denominada acción 3, para facilitar la transferibilidad de las mejores prácticas, a la que podrán acceder los proyectos aprobados en los términos que se establezcan.

3.4. Áreas temáticas

La Iniciativa EQUAL se desarrolla en España a través de seis de las ocho áreas temáticas de actuación propuestas por la Comisión a los Estados miembros, seleccionadas desde una perspectiva de complementariedad con las políticas nacionales de empleo existentes. En el cuadro siguiente se recoge la estructura de ejes y áreas temáticas.

Cualquier proyecto EQUAL deberá haber optado por una de las seis áreas temáticas del Programa. La elección del área se realizará en la fase inicial del proyecto y será coherente con los resultados obtenidos en el diagnóstico en relación con las principales problemáticas detectadas en el territorio o sector de intervención; también dependerá de la capacidad de colaboración de las entidades implicadas en el proyecto y se realizará a través de un proceso concertado de participación y negociación.

3.5. Actuaciones elegibles

El Programa español propone una serie de actuaciones prioritarias para cada una de las áreas temáticas seleccionadas. Las actuaciones elegibles dentro de cada eje y área son las siguientes:

EJE I: CAPACIDAD DE INSERCIÓN LABORAL

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

➡ Fomentar la creación y mantenimiento de servicios integrados de asesoramiento y acompañamiento para el acceso al empleo: Promoviendo un sistema personalizado de acompañamiento antes, durante y después del proceso de inserción, ofreciendo itinerarios individualizados adaptados a las características de cada persona y fomentando su implicación a lo largo de todo el proceso.

- ⇒ Aplicando y mejorando metodologías de captación de las personas más desfavorecidas para animarlas a participar en los itinerarios de inserción, implicando a las empresas en este proceso y revisando los criterios de selección de las personas beneficiarias con el objetivo de priorizar las situaciones más desfavorecidas.
- ⇒ Facilitando la estabilidad en el empleo, a través del esfuerzo de la fase de seguimiento del itinerario una vez incorporada la persona al puesto de trabajo, adaptando este seguimiento a las necesidades tanto de la persona como de la empresa.
- ⇒ Acompañando los procesos de generación de actividad independiente y de empleo solidario (autoempleo, economía social, empresas de inserción...) surgidos del desarrollo de los itinerarios de inserción.
- ⇒ Coordinando, en su caso, servicios dispersos de forma que se racionalicen los recursos. Prestando particular atención a la necesaria coordinación con los dispositivos existentes en el Sistema público de servicios sociales.
- ⇒ Coordinando las actuaciones de diversas entidades públicas, privadas, agentes económicos y sociales que intervienen en el proceso de inserción, a fin de optimizar los recursos existentes y promoviendo la creación de redes de cooperación.
- ⇒ Aportando o facilitando servicios complementarios necesarios para permitir el acceso a las actuaciones en condiciones de equidad, por ejemplo servicios de atención a personas dependientes, asesoría legal, acompañamiento socio-pedagógico, etc.
- ⇒ Utilización de tecnologías de la información adaptadas a las diferentes personas destinatarias últimas de las acciones.

- ⇒ Llevando a cabo acciones de difusión y sensibilización en el entorno social y laboral que fomenten las oportunidades de empleo de las personas con demandantes de empleo, independientemente de su sexo o perfil personal.

➡ Promover nuevos enfoques y contenidos en la formación para el empleo:

- ⇒ Utilizando líneas de formación especializadas que tengan en cuenta las particularidades, carencias y potencialidades de cada persona, así como la demanda del mercado de trabajo ; promoviendo además la participación de las empresas en el diseño y puesta en marcha de los procesos de inserción y en la adaptación de la oferta formativa a los perfiles profesionales que demandan.
- ⇒ Facilitando la actualización y especialización de los conocimientos de los y las profesionales implicados en las actuaciones de inserción y promoviendo la investigación para la mejora y adaptación de los programas y materiales de formación a las necesidades de las personas beneficiarias y particularmente para hacer de ellos herramientas eficaces contra la discriminación; incluyendo formación del personal técnico para la aplicación de la perspectiva de género en todas las fases y actuaciones del proyecto.
- ⇒ Promoviendo nuevas formas de tutoría, así como nuevos sistemas de formación teórico-práctica en colaboración con las empresas, que faciliten una formación de calidad, el acercamiento al entorno de trabajo y la obtención de experiencia laboral.
- ⇒ Incorporando la utilización de tecnologías de la información adecuadas a las potenciales áreas de inserción y a las personas beneficiarias.

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

➡ Prevención y erradicación del racismo y la xenofobia en el entorno laboral:

- ⇒ Promoviendo investigaciones que pongan de manifiesto la contribución de la inmigración al crecimiento económico y social de los territorios y el enriquecimiento cultural que supone la diversidad, y evidencien de qué forma los factores personales, culturales, de origen y de género influyen en el éxito o fracaso de los procesos de inserción sociolaboral en las sociedades de acogida.
- ⇒ Potenciando la ampliación de las posibilidades de empleo para las personas inmigrantes y las pertenecientes a minorías étnicas a través del fomento de su espíritu emprendedor, especialmente mediante el apoyo a la creación de empresas de inserción, autoempleo, proyectos de retorno, proyectos de codesarrollo, empleo étnico y bicultural.

- ⇒ Poniendo en marcha acciones de difusión y sensibilización que fomenten la interculturalidad y faciliten la aceptación de la diversidad en el entorno social y laboral, especialmente en los centros educativos y en el entorno empresarial, facilitando la puesta en marcha de medidas voluntarias antidiscriminatorias en las empresas.
- ⇒ Promoviendo la puesta en marcha de mecanismos de redistribución de recursos humanos en los territorios de acogida, lo que evita la saturación de mano de obra, y al mismo tiempo, abre nuevos espacios de empleo, mejora la visualización de la población inmigrante y de las minorías étnicas y favorece el desarrollo integral de los territorios.
- ⇒ Impulsando la creación de espacios de convivencia que fomenten las relaciones interculturales o facilitando la consolidación y el contacto entre los ya existentes de forma que puedan generar redes de cooperación y compartir experiencias.
- ⇒ Estableciendo mecanismos de identificación precoz de la aparición de conductas racistas y xenófobas en el entorno sociolaboral, diseñando metodologías y criterios para el seguimiento y la erradicación de estos comportamientos.
- ⇒ Impulsando acciones de formación en materia de lucha contra la discriminación e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, dirigidas principalmente a profesionales de la formación, la educación, agentes sociales y mediadores de empleo, así como la definición de nuevos perfiles profesionales que contribuyan a la modernización y mejora de los servicios de empleo.
- ⇒ Creando instrumentos de participación directa de personas inmigrantes y minorías étnicas en la toma de decisiones en procesos de inserción, políticas sociales y asociaciones; potenciando la figura del/la mediador/a intercultural, que incluya personas del propio colectivo.
- ⇒ Apoyando una mejora en la calidad del empleo, mediante promoción de la diversificación profesional, la mejora y reconocimiento de las cualificaciones y el refuerzo de la fase de seguimiento.
- ⇒ Favoreciendo la coordinación entre los programas sociales, de empleo, formación y medidas complementarias

EJE II: FOMENTAR EL ESPÍRITU DE EMPRESA

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

➡ Fomentar el espíritu emprendedor entre las personas con mayores dificultades de acceso al mercado laboral, especialmente entre las mujeres:

- ⇒ Utilizando medidas de sensibilización en el ámbito familiar y personal así como mediante la difusión de modelos positivos y cercanos.
- ⇒ Mediante acciones de difusión y sensibilización de la imagen emprendedora de las personas más vulnerables a través de campañas dirigidas a la población en general.

➡ Promover servicios integrados de asesoramiento y acompañamiento a las iniciativas emprendedoras, con el objetivo de contribuir a su sostenibilidad:

- ⇒ Que permitan la identificación de posibles líneas de negocio aprovechando los recursos y potencialidades del territorio, facilitando la generación de ideas y la detección de necesidades insatisfechas, incidiendo especialmente en actividades vinculadas a la generación de empleo en el sector servicios y en los yacimientos de empleo en el ámbito de la sociedad de la información y medio ambiente.
- ⇒ Que incorporen el soporte técnico necesario para el desarrollo de planes de actividad, en particular en lo que se refiere a la asesoría legal de empresas y las competencias necesarias para la introducción de la perspectiva de género, las nuevas tecnologías, las nuevas aplicaciones de tecnologías existentes y las nuevas formas de gestión empresarial, y que estén coordinados con aquellos servicios que atienden otras necesidades básicas de las personas (atención de personas dependientes, salud, educación).
- ⇒ Que introduzcan estándares de calidad en el funcionamiento de los servicios de apoyo a la creación de empresas, incluyendo la mejora de las competencias de los y las profesionales que en ellos trabajan.
- ⇒ Que prevean la utilización de centros de servicios compartidos durante la fase de lanzamiento y consolidación de las iniciativas empresariales.
- ⇒ Que promuevan foros de intercambio y transferencia de ideas y de experiencias entre personas emprendedoras y empresas constituidas (mentoring), estableciendo redes de cooperación, e incluso promoviendo fusiones y asociaciones con objeto de mejorar la eficacia, el crecimiento y la consolidación de la iniciativa empresarial.
- ⇒ Que introduzcan en la cultura de las nuevas empresas la necesidad de eliminar las barreras externas e internas que dificultan el acceso y la promoción en el empleo de los grupos más vulnerables.
- ⇒ Que establezcan planes de formación en cooperación con empresas, universidades y centros de investigación, adaptados a las necesidades de las personas que desean emprender una actividad.

⇒ Que realicen un acompañamiento y asesoramiento a las iniciativas emprendedoras una vez estén en marcha, adaptando su duración e intensidad a las necesidades individuales de las personas emprendedoras.

➔ Promover y facilitar el acceso a sistemas de financiación flexibles para la generación de nueva actividad, adaptados a las circunstancias de las personas con mayores dificultades de acceso a esta financiación

⇒ Dando a conocer y facilitando el acceso a los sistemas de financiación existentes, tanto de iniciativa privada como pública.

⇒ Creando fondos de financiación para invertir en la creación de empresas en sus primeros pasos, elaborando herramientas de seguimiento y evaluación creadas al efecto que permitan medir sus resultados.

⇒ Desarrollando sistemas de economía solidaria para la creación de microiniciativas locales que permitan sacar partido de las economías de escala, a través de la concentración de actividades.

⇒ Asociando a las entidades financieras en la definición y desarrollo de los proyectos empresariales.

EJE III: ADAPTABILIDAD

1. Apoyar la adaptabilidad de las empresas y los/las trabajadores/as a los cambios económicos estructurales y al uso de las tecnologías de la información y otras nuevas tecnologías.

➔ Favorecer la adaptabilidad de las empresas:

⇒ Fomentando la sensibilización, difusión y asesoramiento sobre las nuevas formas de gestión empresarial y de organización del trabajo, introduciendo nuevas metodologías, nuevos materiales y nuevos servicios que respondan a las necesidades de modernización de las empresas y a la potenciación de la responsabilidad social de las mismas. Especialmente importante será la incorporación de medidas de acción positiva dentro de las empresas.

⇒ Diseñando planes estratégicos que incluyan estudios, análisis de experiencias y sistemas de evaluación que permitan la implantación y mantenimiento de la flexibilidad, la salud y la seguridad en la organización del trabajo. Estas actuaciones deben incorporar la perspectiva de género en todas sus dimensiones.

- ⇒ Apoyando fórmulas de flexibilidad de la organización, de la producción como del lugar y del tiempo de trabajo (tiempo parcial, teletrabajo, job-rotation, etc.), teniendo siempre en cuenta un mejor equilibrio entre la vida profesional y la vida familiar y la potenciación de medidas concretas tendentes a eliminar la segregación sectorial y profesional. Es especialmente importante la incorporación de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.
- ⇒ Promoviendo planes de asociación y cooperación entre empresas que faciliten la integración de servicios comunes así como su implicación para avanzar en la igualdad de oportunidades en el ámbito empresarial. Cobra especial importancia el desarrollo de acciones de sensibilización y de formación. Establecimiento, en su caso, de redes de cooperación estables

➔ Favorecer la adaptabilidad de los/las trabajadores/as:

- ⇒ Incorporando procesos de formación adaptados a las nuevas necesidades derivadas de los cambios en los sistemas de gestión y facilitando el uso de las nuevas tecnologías, incluyendo la adaptación de las aptitudes individuales de las personas trabajadoras (trabajo en equipo, capacidad de comunicación, toma de decisiones, iniciativa, etc.) y la adopción de medidas de anticipación concretas que faciliten su acceso y mantenimiento en el aprendizaje permanente.
- ⇒ Promoviendo nuevos perfiles profesionales, así como el desarrollo de multicompetencias que permitan la recualificación y ofrezcan una mayor garantía de estabilidad en el mercado laboral, particularmente a aquellas personas con menor cualificación y las de mayor edad. En particular, fomentar el traspaso de experiencia y conocimientos intergeneracionales animando a los trabajadores de mayor edad a permanecer en el puesto de trabajo.
- ⇒ Adoptando mecanismos adecuados a las necesidades personales y familiares que permitan salvar los obstáculos que dificultan la incorporación a la formación y el mantenimiento y la promoción en el puesto de trabajo (medidas concretas de acompañamiento para lograr la conciliación vida laboral-vida familiar y actuaciones dirigidas eliminar la segregación en el mismo).

EJE IV: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

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

➔ Experimentar nuevas fórmulas de organización del trabajo:

- ⇒ Que permitan a hombres y mujeres compatibilizar sus responsabilidades familiares y domésticas y/o reincorporarse al mundo laboral después de una ausencia en condiciones de igualdad.
- ⇒ Que promuevan la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en lo referente al trabajo doméstico y a la atención a la familia.
- ⇒ Que ofrezcan servicios de apoyo que permitan la compatibilidad, en particular para la atención de personas dependientes, potenciando la calidad de estos servicios, garantizando su estabilidad y adaptación a las necesidades.
- ⇒ Que faciliten la inserción y la reinserción en el mundo laboral mediante un acompañamiento socio-pedagógico adecuado, incorporando la perspectiva de género.
- ⇒ Que promuevan la corresponsabilidad social de las instituciones públicas y privadas en materia de conciliación.

➡ Facilitar sistemas de formación y recualificación:

- ⇒ Que se adapten a los requerimientos específicos de las personas alejadas del sistema productivo durante largo tiempo y que capitalicen las habilidades no reconocidas formalmente.
- ⇒ Que respondan a la disponibilidad de las personas durante las etapas de cesación temporal de la actividad profesional para que se inserten o reinserten en condiciones de igualdad.
- ⇒ Que faciliten el acceso al mundo laboral mediante un acompañamiento adecuado a la inserción y la identificación de las posibilidades de empleo, especialmente en los sectores donde estén subrepresentadas/os.
- ⇒ Que utilicen y divulguen los nuevos sistemas de información y comunicación, teniendo en cuenta la perspectiva de género.
- ⇒ Que los desarrollen personas especializadas en materia de igualdad de oportunidades.

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

➡ Desarrollar planes de acción positiva en el entorno empresarial:

- ⇒ Que incidan en el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres, en particular a través de la mejora de su acceso a la formación.

- ⇒ Que promuevan el acceso y participación de las mujeres en los procesos de decisión y negociación colectiva.
- ⇒ Que tiendan a lograr la presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los sectores productivos y en todos los niveles jerárquicos y que fomenten la creación de empresas por mujeres.
- ⇒ Que se acompañen de medidas dirigidas a los actores del mercado de trabajo para que apoyen y/o desarrollen estos planes

➡ Llevar a cabo planes de promoción de la participación de la mujer en el mercado de trabajo:

- ⇒ Que permitan poner en marcha acciones específicas orientadas a prevenir la segregación desde el sistema educativo.
- ⇒ Que estimulen la diversificación en el momento en que las personas eligen sus opciones formativas y laborales.
- ⇒ Que introduzcan la igualdad de oportunidades dentro de la práctica profesional de los principales actores del mercado de trabajo: empresas, agentes sociales, formadores/as, servicios de empleo, etc., en particular a través de la formación de agentes de igualdad.
- ⇒ Que fomenten una actitud positiva en la sociedad y en las familias hacia la promoción de las mujeres en el entorno laboral.

3.6. Prioridades transversales

Además de cumplir con los principios básicos de la Iniciativa enunciados en el punto 3.2, todos los proyectos deben contribuir, sea cual sea el área temática en la que se encuadre su programa de trabajo, a determinadas prioridades transversales establecidas en el ámbito comunitario : la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, el impulso de la sociedad de la información, la contribución a la protección y mejora del medio ambiente y el desarrollo local.

La igualdad de oportunidades

Además de ser un principio básico al que debe responder el programa de trabajo de cualquier proyecto, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres debe ser tenida en cuenta de forma transversal en todas sus fases, desde la planificación hasta el seguimiento y la evaluación. Por ello es preciso prever una serie de herramientas tales como las que se proponen a continuación.

Para el diagnóstico, la planificación y el diseño:

- Datos desagregados por sexo en todas las fases de recogida de los mismos, para poder introducir en cualquier punto del diagnóstico la perspectiva de género y por tanto tener en cuenta las discriminaciones específicas que sufren las mujeres, así como las diferencias existentes entre hombres y mujeres.
- Estudio en la fase de diagnóstico de las diferentes situaciones de hombres y mujeres (las desigualdades específicas, sus causas y su evolución), respecto al territorio o sector de que se trate, así como de los colectivos específicos objeto de estudio.
- Análisis en el diagnóstico preliminar de los diferentes impactos sobre los hombres y las mujeres de las políticas que se han desarrollado y se están desarrollando en el territorio o sector en cuestión.
- Participación en la planificación y diseño del proyecto de entidades y/o personas especialistas en materia de igualdad de oportunidades, así como de las mujeres que sean potenciales beneficiarias.
- Definición de los objetivos del proyecto desde una perspectiva de respeto y promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Diseño de actuaciones específicas dirigidas a combatir las discriminaciones que sufren las mujeres en el ámbito de intervención.

Para el desarrollo de las actuaciones y la coordinación, gestión y evaluación del proyecto:

- Participación de entidades relacionadas con la igualdad de oportunidades en la Agrupación de Desarrollo.
- Formación del personal implicado en el proyecto en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Incorporación de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todas las actividades de difusión y sensibilización.
- Introducción de la perspectiva de género en los procedimientos, herramientas e indicadores de evaluación del proyecto.
- Elaboración de informes periódicos en los que se recojan los resultados del seguimiento y la evaluación de la igualdad de oportunidades en el desarrollo del proyecto, incorporando propuestas para la corrección de desviaciones o posibles medidas para la integración de dicho principio.

La Sociedad de la Información

En los proyectos EQUAL se tendrá en cuenta el desarrollo de la Sociedad de la Información, procurando extraer el máximo provecho del empleo de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (NTIC), no sólo en su calidad de yacimiento de empleo sino también propiciando su aplicación a todas las fases de los proyectos. En particular, se hará un esfuerzo por:

- Incluir acciones de formación, información y sensibilización que prevean la utilización de las NTIC.
- Implantar sistemas que utilicen las NTIC para modernizar la organización del trabajo.
- Incluir las NTIC en la gestión interna de los proyectos (comunicación, seguimiento, contacto entre los miembros de la AD y de esta con sus socios transnacionales).

El medio ambiente

En el ámbito de la Iniciativa EQUAL, se valorará el impacto de los proyectos sobre el medio ambiente, asegurando la compatibilidad con el desarrollo sostenible, objetivo horizontal de las políticas europeas. En los proyectos se prestará particular atención:

- Al potencial de empleo del sector medioambiental.
- A la incorporación de medidas específicas de protección y mejora del medio ambiente en las áreas de actividad que se promuevan.
- A la sensibilización a favor de la protección del medio ambiente y a la formación en temas medioambientales en el entorno laboral.

4.- LAS AGRUPACIONES DE DESARROLLO

4.1. Definición y tipos

La Iniciativa EQUAL introduce una forma nueva de diseñar y ejecutar los proyectos, basada en la participación de diversas entidades en las llamadas Agrupaciones de Desarrollo (AD).

La Comisión define las Agrupaciones de Desarrollo como “asociaciones estratégicas” que reúnen a los agentes apropiados de una zona o sector que tengan interés en cooperar para “desarrollar un enfoque integrado sobre problemas multidimensionales”.

El análisis del origen de las discriminaciones y desigualdades y la estrategia para actuar frente a ellas determinarán el tipo de AD que ha de constituirse. Una AD puede ser:

- geográfica, cuando aborde problemáticas relacionadas con los recursos humanos derivadas de la situación socioeconómica de un territorio y proponga soluciones integrales para ese ámbito. Esta AD deberá reunir a los socios clave de una zona geográfica específica, como por ejemplo un barrio, un municipio, varios municipios con una problemática común, una comarca, etc.
- sectorial, cuando trate problemáticas que afecten a los recursos humanos en el ámbito de una industria o un sector económico concreto o, excepcionalmente, se centre en las causas de discriminación de uno o varios grupos específicos, reuniendo a los socios apropiados que puedan aportar soluciones ajustadas a las características de los problemas del sector o grupo en cuestión.

4.2. Entidades participantes

Toda AD deberá incluir aquellos agentes clave capaces de afrontar los problemas de discriminación y desigualdad en el ámbito de actuación de su proyecto, su identidad está pues en función del contenido de cada proyecto. Así puede tratarse de: autoridades públicas, servicios de empleo, sector empresarial (especialmente las PYME), asociaciones sin ánimo de lucro, interlocutores sociales, o cualquier otro tipo de entidad que pueda contribuir al éxito del proyecto. Se velará en particular por la participación de las pequeñas entidades.

Las entidades privadas podrán formar parte de las Agrupaciones de Desarrollo. Cuando una empresa participe en una AD como miembro de la misma y cofinanciadora del proyecto, este hecho constará en los documentos de formalización de la Agrupación y deberán garantizarse las siguientes circunstancias:

1. Que se ha informado a la empresa previamente a la suscripción por su parte de cualquier compromiso, de la incompatibilidad de su condición de miembro de la AD con la de empresa contratada para prestar un servicio, suministro o asistencia técnica al proyecto.

2. Que la aportación de la empresa a los trabajos desarrollados será, como para cualquier otro miembro de la Agrupación, la que se determine en el correspondiente plan de trabajo, y su contribución se materializará en forma de aportación efectiva, dineraria y/o en especie, que formará parte de la cofinanciación privada del proyecto.
3. Que ninguna empresa miembro de una AD participará en la ejecución de los proyectos como subcontratada de otras empresas que presten servicios a la AD.

Para constituir una AD se exige un mínimo de dos socios de naturaleza jurídica distinta. No obstante es conveniente que el número de socios guarde relación con la diversidad de competencias, experiencias y recursos que concurrirán en el proyecto. No existe un número de socios ideal, pues éste dependerá de factores tales como el ámbito del proyecto, la problemática abordada, los objetivos, el número de destinatarios potenciales, etc., pero que dicho número sea adecuado a las características y a la dimensión de los proyectos es un elemento clave para el buen funcionamiento de la AD..

Según el estudio de evaluación intermedia, cuando el número de socios es excesivo o su posición en la AD no permite establecer un equilibrio entre los distintos intereses individuales de las organizaciones, se dificultan los procesos de toma de decisiones o se generan modelos de relación poco participativos, en detrimento de las organizaciones de menor capacidad financiera.

Por estas razones, el número de socios de las AD será tomado en consideración en la fase de valoración de los proyectos presentados y deberá ser objeto de particular justificación la participación de más de 15 socios.

4.3. Constitución y funcionamiento

Los agentes que decidan comprometerse a compartir esfuerzos para luchar contra una situación determinada de discriminación o desigualdad en relación con el mercado de trabajo deberán constituir una AD y fijar unos objetivos y una estrategia comunes que sirvan de punto de partida para el diseño del proyecto.

Es indispensable que se regulen con claridad por escrito las relaciones entre los socios de la AD, a través de un acuerdo, convenio o cualquier otra fórmula jurídica que se considere adecuada, y que se definan las funciones que realizará cada uno de los socios. También se establecerá un mecanismo eficaz y transparente de gestión interna de la AD y se acordarán las medidas que garanticen que los resultados obtenidos (productos, instrumentos, métodos, etc.) sean de propiedad pública.

Según el principio de capacitación, todos los socios de la AD deberán participar activamente tanto en el diseño como en la ejecución de las acciones del proyecto, lo que implica su participación en el proceso de toma de decisiones. En cuanto a la ejecución material del proyecto, son los socios los que ejecutan las actuaciones directamente por sí y por sus propios

medios, y sólo se licitarán aquellas actividades que no puedan realizar ellos mismos o cuya realización se considere imprescindible para una mayor eficacia en su desarrollo.

En el instrumento de constitución de la AD se establecerá la responsabilidad solidaria sobre la ejecución que asumen todas las entidades que la componen y se designará un representante que será una entidad con capacidad para gestionar subvenciones públicas en las condiciones requeridas por el artículo 13 de la Ley 28/2003, General de Subvenciones. Esta entidad se encargará de la gestión administrativa y financiera, así como de la interlocución con la UAFSE. También se determinará qué entidad o entidades van a ejercer las competencias de control de la subvención en caso de que no asuma esta labor el propio representante de la AD.

4.4. Participación de Agrupaciones de Desarrollo constituidas en la primera fase Equal

Podrán concurrir a la segunda convocatoria Equal Agrupaciones de Desarrollo procedentes de la fase anterior y que se hubieran dotado de personalidad jurídica propia. En tal caso, deberán demostrar que sus estatutos permiten su participación en esta segunda convocatoria y que su órgano decisor ha acordado tal participación.

5.- COOPERACIÓN TRANSNACIONAL

5.1. Definición y contenido

La cooperación transnacional es una característica de las Iniciativas Comunitarias de Recursos Humanos, y un elemento esencial e indispensable en cualquier proyecto EQUAL, que distingue esta forma de intervención del resto de acciones cofinanciadas por el FSE. Las experiencias anteriores han puesto de manifiesto que el trabajo con otros países es fundamental para el éxito de los proyectos, pues contribuye positivamente al desarrollo de enfoques y soluciones innovadoras y refuerza el impacto de los resultados.

La transnacionalidad se concreta a través de un programa de trabajo conjunto, basado en un intercambio real de experiencias entre las partes implicadas. No es, por tanto, un mero trámite, ni puede limitarse a unas visitas o contactos esporádicos; por el contrario, requiere desde el principio por parte de las AD:

- Un esfuerzo y un compromiso formal de trabajo en común con sus socios transnacionales
- Tiempo y dedicación
- Recursos humanos y financieros adecuados
- Infraestructuras de comunicación (teléfono, fax, correo electrónico...) y un mínimo conocimiento de idiomas para que la comunicación entre los socios sea fluida
- Capacidad de adaptación a nuevas formas de trabajo.

Los frutos de la cooperación transnacional no deberán beneficiar únicamente a un círculo reducido de entidades, sino al conjunto de los socios de cada AD, de forma que todos ellos colaboren en estas acciones y puedan beneficiarse de sus resultados.

5.2. Socios transnacionales

La cooperación transnacional se establece, por regla general, entre una AD de ámbito nacional y una o varias AD de otro/s Estado/s miembro/s; también podrá haber programas de cooperación con socios no pertenecientes a la Unión Europea si sus proyectos están financiados con cargo a los programas PHARE, TACIS, MEDA y CARDS.

- PHARE es un programa de cooperación técnica y financiera de la Unión Europea dirigido principalmente a los países candidatos a la adhesión a la UE (Bulgaria y Rumania). Su objetivo es ayudar a los procesos de adhesión de los dichos países candidatos prestando apoyo a la adaptación de sus marcos jurídicos y financieros a la legislación comunitaria.

- TACIS es el principal instrumento de asistencia técnica de la UE para la mayoría de las repúblicas de la antigua URSS (Armenia, Azerbaiyán, Bielorrusia, Federación Rusa, Georgia, Kazajistán, Kirguistán, Moldavia,, Tayikistán, Turkmenistán, Ucrania Uzbekistán) y Mongolia. Su principal ámbito de intervención se centra en el desarrollo de las economías de mercado de dichos Estados y en el refuerzo de sus bases democráticas y jurídicas.
- MEDA es el programa mediante el cual la Unión Europea pretende mantener y consolidar los vínculos históricos con los países ribereños del Mediterráneo (Autoridad Palestina, Argelia, Egipto, Israel, Jordania, Líbano, Marruecos, Siria, Túnez y Turquía). Su objetivo básico consiste en crear un área de libre comercio y apoyar los procesos de liberalización y modernización de las economías de estos Estados.
- CARDS es el programa de asistencia comunitaria para la reconstrucción, desarrollo y estabilidad de los países de la antigua Yugoslavia (Bosnia-Herzegovina, Croacia, República Federal Yugoslava, Antigua República Yugoslava de Macedonia) y Albania.

Con carácter absolutamente excepcional, una AD podrá cooperar con una entidad transnacional que no participe en EQUAL, siempre y cuando se demuestre el valor añadido de su aportación y se pueda probar su capacidad de cubrir los gastos que se produzcan. A los socios “no EQUAL” de los Acuerdos de Cooperación Transnacional se les denominará “asociados transnacionales” y su participación deberá ser aprobada por la autoridad o las autoridades de gestión de los Estados a los que pertenezcan los restantes socios.

La asociación transnacional se formalizará mediante un Acuerdo de Cooperación, cuyo modelo facilitará oportunamente la autoridad de gestión, que deberá incluir el sistema de colaboración, la definición de sus objetivos, el programa de trabajo y su programación temporal, el presupuesto, el sistema de seguimiento y evaluación y la identificación de quien asume las tareas de coordinación.

Toda AD deberá contar con al menos un socio transnacional, cuyo proyecto deberá estar dentro de la misma área temática o línea de actuación que el suyo. Para establecer contacto con eventuales socios será preciso que tenga preparada una documentación que incluya información suficiente sobre sus propias características y las del socio con el que le gustaría colaborar, el proyecto que pretende desarrollar y su ámbito de intervención, identificando las posibles líneas de trabajo a desarrollar.

La Estructura de Apoyo de la UAFSE colaborará en la búsqueda de socios transnacionales. Para ello es indispensable que se facilite la información requerida en el formulario de solicitud, a fin de que pueda establecerse un perfil del socio deseado cuando no exista uno determinado.

Por otra parte, existe una base de datos comunitaria en la que se incluirán las diferentes AD de los Estados miembros, con el fin de que éstas puedan contactar directamente con eventuales socios.

5.3. Procedimiento de cooperación transnacional

Los socios transnacionales deberán definir en primer lugar y con claridad cuáles son los objetivos de la cooperación y, a partir de ellos, qué actividades van a realizar de forma conjunta y qué resultados esperan conseguir con esta colaboración.

La experiencia de anteriores Iniciativas ha puesto de manifiesto que las siguientes actividades pueden resultar útiles:

- Visitas de estudio para conocer la situación y la forma de trabajar de los socios transnacionales.
- Intercambio de documentación, materiales y experiencias, promoviendo la transferencia y la adaptación de los mecanismos o metodologías empleados con éxito a las situaciones de otros Estados miembros.
- Realización de prácticas y/o formación conjunta de las personas implicadas en la puesta en marcha de los proyectos y, en particular, de técnicos y formadores.
- Estancias y/o intercambio de alumnos/as o de trabajadores/as en prácticas.
- Desarrollo paralelo de enfoques innovadores y posterior evaluación comparativa de resultados.
- Desarrollo conjunto de materiales, metodologías y cursos de formación.
- Desarrollo de redes de información y comunicación y acciones de difusión, incluidas jornadas y campañas de sensibilización.
- Establecimiento de servicios de carácter transnacional, incluidas redes de comercialización.

En el programa de trabajo transnacional se detallarán los recursos humanos y materiales del proyecto, el calendario y el presupuesto para las acciones conjuntas, cuya dotación indicativa estará comprendida entre el 5% y el 8% del coste total.

No se admitirá la justificación de gastos imputados a prorrata entre los firmantes del ACT. Los gastos que se vayan a certificar por los proyectos españoles serán gastos efectivos soportados en facturas o documentos contables de valor probatorio equivalente.

Una vez establecido el programa de trabajo transnacional se distribuirán las tareas en función de la experiencia e intereses de cada socio, que deberá garantizar su capacidad para llevarlas a cabo.

Una de las entidades participantes será designada para realizar las labores de coordinación de las actividades transnacionales. Existe una tendencia a elegir como coordinador al socio de

mayor experiencia en el trabajo en redes y cooperación europeas. También se han conseguido buenos resultados con un sistema rotativo, donde la dirección va cambiando de un socio a otro, de una fase a otra o de una reunión a otra. La entidad que se encarga de la coordinación por un determinado periodo de tiempo organiza una reunión, la preside y levanta acta. Asimismo, presenta una lista de actividades para el periodo siguiente, que será aprobada al final de cada reunión.

Además de los necesarios encuentros entre los socios, tanto para la preparación del proyecto transnacional como para su desarrollo, éstos deberán contar de manera permanente con mecanismos de información y con canales de comunicación que incorporen el uso de las nuevas tecnologías.

5.4. Recomendaciones y sugerencias

De la experiencia de anteriores Iniciativas Comunitarias y de la primera fase de EQUAL pueden sugerirse las siguientes recomendaciones sobre el establecimiento y el desarrollo de relaciones transnacionales:

- Se ha constatado que las relaciones transnacionales más fructíferas son aquellas en las que han participado con cierta continuidad los y las profesionales directamente implicados en el desarrollo de los proyectos. En este sentido, es importante que el personal técnico colabore desde la fase inicial de elaboración del proyecto transnacional.
- Las asociaciones transnacionales con un gran número de socios exigen una mayor organización que, de no ser buena, repercute negativamente en los resultados. Mayor número de socios no implica necesariamente mejor calidad de la cooperación transnacional.
- En la comunicación con los socios es importante ponerse de acuerdo en la utilización de una terminología común relacionada con los colectivos, la formación, la orientación, el mercado laboral, etc., para evitar que los matices de significado induzcan a error o malentendido.
- Para obtener el máximo provecho de los encuentros transnacionales es preciso prepararlos a fondo con anterioridad, estableciendo claramente sus objetivos y elaborando la documentación pertinente.
- Es aconsejable acordar de antemano las condiciones de organización de los encuentros en lo referente a gastos, alojamiento y manutención, intérpretes, etc.,.
- En los programas de intercambio de personas beneficiarias, especialmente si son de formación, es importante prever medidas de sensibilización cultural y una preparación lingüística.

6.- DESARROLLO POR FASES

Los proyectos finalmente seleccionados por la UAFSE para participar en la Iniciativa EQUAL desarrollarán sus actividades dentro de las dos fases es que se describen a continuación.

6.1. Fase de perfeccionamiento del proyecto

Esta fase contará con dos partes:

1º.- Formalización de las Agrupaciones de Desarrollo y revisión de los programas de trabajo

Tiene por objeto que los proyectos seleccionados constituyan formalmente la Agrupación de Desarrollo y revisen sus programas de trabajo. La UAFSE notificará la resolución que comunica la selección del proyecto indicando el presupuesto atribuido para su desarrollo y las condiciones que deben cumplirse durante el mismo. Este presupuesto podrá incluir los gastos realizados desde la fecha de la publicación de la convocatoria en el BOE.

A partir de la fecha de la resolución los firmantes de los proyectos dispondrán de un período máximo de 4 meses para formalizar la constitución de la AD y para revisar con la persona responsable de la Estructura de apoyo su programa de trabajo.

Esta primera fase se considerará finalizada cuando se haya remitido a la UAFSE prueba documental de que se han llevado a cabo las tareas previstas, es decir:

- El Acuerdo de Agrupación de Desarrollo relativo al proyecto seleccionado.

En el caso de que se trate de Agrupaciones de Desarrollo procedentes de la fase anterior, se hubieran dotado o no de personalidad jurídica propia, los socios que hayan tomado parte en un mismo proyecto de la anterior convocatoria podrán conservar si lo estiman oportuno el órgano representante, el responsable de control, el sistema de toma de decisiones y las mismas condiciones que establecieron en su día. De este modo, podrán reflejar en el nuevo Acuerdo de Agrupación de Desarrollo los acuerdos adoptados para la gestión de la anterior convocatoria.

- El Programa de trabajo revisado y ajustado al presupuesto aprobado.

2º.- Búsqueda de socios transnacionales y conclusión de los Acuerdos de Cooperación transnacional (ACT)

A partir de la fecha de notificación de la resolución en las que se les comunica que han sido seleccionados, los firmantes de los proyectos dispondrán de un periodo máximo de 7 meses para buscar su socio o socios transnacionales, negociar el correspondiente programa de trabajo y proceder a la firma del Acuerdo de cooperación transnacional.

Según los sistemas comunes de trabajo adoptados por la Comisión y los Estados miembros, los ACT han de ser ratificados por las correspondientes autoridades de gestión por lo que esta fase finalizará cuando la UAFSE, autoridad de gestión del PIC español, proceda a este trámite. La persona responsable del proyecto en la Estructura de Apoyo notificará al respecto al representante de cada AD.

Transcurrido el plazo previsto de siete meses, si alguno de los proyectos no dispusiese de un ACT debidamente ratificado, el proyecto quedará excluido y recibirá al respecto una resolución motivada.

Para la realización de estas tareas (tanto de la parte nacional como transnacional) la AD contará con el asesoramiento de la Estructura de Apoyo de la Iniciativa Comunitaria EQUAL, cuyos técnicos colaborarán en la búsqueda de socios transnacionales y prestarán su apoyo para un eventual reajuste del programa de trabajo y del presupuesto presentado en la solicitud de ayudas.

6.2. Fase de ejecución de los programas de trabajo nacional y transnacional

La fase de ejecución de los programas de trabajo abarcará desde su aprobación por la autoridad de gestión hasta el 31 de diciembre de 2007.

Para esta fase se fijará un sistema que permita modificaciones del programa de trabajo. Las eventuales modificaciones que proponga la AD deberán ser estudiadas por los servicios de la autoridad de gestión a fin de verificar que los ajustes internos derivados de las mismas no desvirtúen los objetivos inicialmente establecidos.

Todas las AD deberán prever en su presupuesto una reserva equivalente al 1% del coste total aprobado para atender a los gastos derivados de su participación en el desarrollo de actividades de índole temática (participación en Grupos Temáticos Nacionales, Grupos Temáticos Europeos, etc.) ligadas a la difusión y transferencia.

Las AD deben rendir información sobre el desarrollo de las distintas fases y tareas previstas en los programas de trabajo nacional y transnacional mediante un informe de ejecución anual que se presentará a la autoridad de gestión antes del 30 de abril de cada año. Este informe se acompañará de una certificación anual de gastos en la que se incluirán todos los gastos pagados relativos a la ejecución de las acciones programadas y soportados en facturas pagadas o documentos contables de valor probatorio equivalente, durante el ejercicio al que se refiera el informe (entre el 1 de enero y el 31 de diciembre).

En un plazo máximo de cuatro meses desde que finalice el desarrollo de los programas de trabajo, y como máximo el 30 de abril de 2008, las AD presentarán el informe anual correspondiente a la anualidad 2007, en el que se incluirá un apartado final recapitulativo de los principales resultados del proyecto, particularmente analizando la transferencia a las políticas generales de las buenas prácticas generadas.

6.3. Resumen del calendario de desarrollo de los proyectos EQUAL

Marzo de 2004

Publicación en el BOE de la convocatoria Equal

La publicación marca el inicio del periodo de presentación de proyectos.

Junio de 2004

La convocatoria determinará la fecha límite de admisión de solicitudes

Junio- Noviembre 2004

Periodo de valoración y selección de los proyectos

Noviembre 2004

Resoluciones aprobatorias e inicio de la fase de perfeccionamiento

Marzo de 2005

Las resoluciones aprobatorias determinarán el fin del plazo de presentación de los Acuerdos de Agrupación de Desarrollo y de revisión de los programas de trabajo

Junio de 2005

Las resoluciones aprobatorias determinarán el fin del plazo de presentación de los Acuerdos de Cooperación Transnacional

Diciembre de 2007

Finalización de la ejecución de los proyectos.

7.- SELECCIÓN DE PROYECTOS

7.1 Criterios de selección

Los criterios de selección de los proyectos se basarán principalmente en la valoración del grado de cumplimiento de los principios básicos de la Iniciativa Equal enunciados en los apartados 3.2. y 3.6 de esta Guía que, en conjunto, tendrán un peso del 65%.

1.- Complementariedad.

Se valorará si el proyecto ha realizado un análisis detallado y pertinente de las políticas generales y demás actuaciones en materia de recursos humanos referidas al problema que pretende abordar, incluidas las relativas a igualdad de oportunidades, y en qué medida las actuaciones propuestas son complementarias con tales políticas y actuaciones.

2.- Enfoque temático e integrado.

Se valorará si el proyecto ha realizado un análisis de las principales situaciones de desigualdad o discriminación presentes en su territorio o sector de intervención y ha identificado las causas comunes que permiten un tratamiento integrado de esas situaciones. Se valorará, asimismo, si el proyecto plantea un conjunto de soluciones susceptibles de ser aplicadas a una pluralidad de destinatarios / as finales, integrando distintas estrategias, y si incluye, a su vez, dispositivos que aseguren un tratamiento especializado de los problemas diferentes.

3.- Concentración.

Se valorará si los proyectos centran su actividad en las situaciones de discriminación y desigualdad más acusadas en el territorio o sector y si explican claramente los métodos de captación y selección de las personas que sufren en mayor medida tales actuaciones.

4.- Colaboración institucional y capacitación.

Se valorará la idoneidad de los socios, su papel en la toma de decisiones y su implicación en la ejecución. Se valorará, asimismo, la adecuación de los mecanismos de colaboración y coordinación previstos y la existencia de mecanismos que garanticen que los intereses y necesidades de las personas beneficiarias son tenidos en cuenta a la hora de la toma de decisiones.

5.- Igualdad de oportunidades.

El cumplimiento del principio transversal de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se valorará desde dos perspectivas: por un lado, se valorará si se integra en todas y cada una de las fases del proyecto (análisis y diagnóstico; actuaciones en el programa nacional y en el

transnacional y sistemas de seguimiento y evaluación). Por otro lado, se valorará si el principio está suficientemente contemplado en el conjunto del proyecto.

6. Innovación.

Se valorará si el proyecto posee una clara orientación hacia la experimentación y el grado de innovación de los objetivos, contenidos y procesos de intervención que propone.

7.- Cooperación transnacional.

Se valorará la coherencia del proyecto nacional con los objetivos y prioridades enunciados para la cooperación transnacional y el potencial valor añadido de ésta.

8.- Capacidad de transferencia.

Se valorará la inclusión de estrategias dirigidas a implicar a las personas con capacidad de decisión política relacionadas con el tema que aborda el proyecto con el fin de que se integren en las políticas generales las buenas prácticas experimentadas con éxito a lo largo del mismo.

El resto de la valoración tendrá en cuenta los siguientes aspectos:

- La coherencia interna. Dentro de este epígrafe se tendrá en cuenta:
 - ✓ Que el estudio de situación esté basado en datos actualizados, pertinentes y contrastables.
 - ✓ La coherencia entre los objetivos y las actividades planteadas.
 - ✓ La adecuación de las actuaciones a las necesidades de los destinatarios.
 - ✓ La adecuación de los medios a las actuaciones
 - ✓ La incorporación de personal personalizado
 - ✓ La adecuación del presupuesto al plan de trabajo planteado
- La adecuación del proyecto a los objetivos del área temática seleccionada. Se valorará la coherencia entre los objetivos del proyecto y el área temática seleccionada para trabajar.
- La aplicación de las lecciones aprendidas y buenas prácticas de la fase anterior de la Iniciativa, así como de otros programas anteriores. Se tendrá en cuenta el aprovechamiento y la incorporación de resultados (buenas prácticas, productos, etc.) en el planteamiento del plan de trabajo.
- El fomento y la utilización de las NTIC. Integración de éstas en el desarrollo de las actuaciones, como, por ejemplo, en acciones de formación; en su utilización para la

flexibilización en la organización del trabajo; en su incorporación a actividades emprendedoras; en acciones de información y sensibilización; y en la gestión y coordinación interna de la AD; .

- La aplicación de un sistema de control de calidad. Se valorará, entre otros,:
 - ✓ La incorporación de un sistema de evaluación interna continuado.
 - ✓ El establecimiento de un conjunto de indicadores propios y específicos de las actuaciones del proyecto o de algunas de éstas.
 - ✓ La incorporación de mecanismos de verificación de la calidad de las actuaciones
- La eliminación de barreras que dificultan la accesibilidad de posibles destinatarios / as. Se tendrá en cuenta la incorporación de medidas específicas relacionadas con la eliminación de barreras tanto físicas como culturales.
- La incorporación de actuaciones a favor del medio ambiente. Se valorará la incorporación de medidas de sensibilización; o de formación; o específicas de protección y mejora del medioambiente.

7.2 Factores clave para el éxito de un proyecto

Los factores que figuran a continuación se considerarán esenciales para el éxito de un proyecto:

1. Calidad del diagnóstico y coherencia de las actuaciones propuestas

El proyecto debe partir de un diagnóstico adecuado que contemple el contexto en que se inscribe el problema de discriminación o desigualdad, sus causas, su evolución, los factores que inciden en el mismo, las poblaciones afectadas y las formas que adopta el problema, tanto las específicas de cada población como las comunes a todas ellas.

Sobre la base de este diagnóstico, el proyecto deberá haber establecido unas prioridades, unos objetivos y unas estrategias coherentes con el problema que se pretende abordar y viables. El proyecto deberá, asimismo, definir los recursos y medios con los que se cuenta para aplicar adecuadamente la estrategia.

2. Adecuada composición, tamaño y organización de la Agrupación de Desarrollo

La definición del problema que se va a abordar determina la composición de la Agrupación de Desarrollo y la tipología de los socios.

El número de socios de las Agrupaciones de Desarrollo puede ser un factor positivo que permita la aplicación eficaz del proyecto en el territorio y garantice su sostenibilidad. Del mismo modo, la participación de un número de socios inadecuado puede constituir un obstáculo para una gestión eficaz del proyecto y la participación real y activa de todos los socios.

La diversidad de los socios de la Agrupación de Desarrollo deberá venir determinada por las necesidades del proyecto. Los socios deberán buscar una base común de trabajo, sin que el proyecto sea, en ningún caso, una suma de pequeños proyectos fragmentados de los distintos socios.

3. Orientación del proyecto hacia la experimentación y la transferencia

El proyecto no debe concebirse como un fin en sí mismo, sino como un medio para experimentar soluciones innovadoras destinadas a complementar y mejorar las políticas de empleo y desarrollo de los recursos humanos.

La segunda convocatoria de la Iniciativa Equal constituye una fase distinta y no se plantea, en ningún caso, para dotar de continuidad a un proyecto desarrollado en la fase anterior.

4. Integración material de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

La incorporación de igualdad de oportunidades en el conjunto del proyecto no debe revestir un carácter meramente formal. El cumplimiento de esta prioridad transversal deberá ir más allá de un hipotético refuerzo de la participación femenina en las actuaciones, por lo que el proyecto deberá incluir medidas de acompañamiento que hagan posible la participación continuada de las mujeres y permitir que el socio o grupo de trabajo encargado de supervisar la igualdad de oportunidades opere en todos los niveles de la organización y la toma de decisiones.

Los proyectos deberán incorporar la perspectiva de género en los diagnósticos (especificando cuantitativa y cualitativamente la situación diferencial de las mujeres con respecto a la de los hombres en relación con el problema que se va a abordar) y en los objetivos y efectos previstos del proyecto.

8.- PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES Y DOCUMENTACIÓN

8.1. El impreso de solicitud

Las solicitudes de participación en la Iniciativa Comunitaria EQUAL deberán presentarse en cualquiera de los registros contemplados en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre modificada por la Ley 4/99 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, dirigidas a la Subdirección General de la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (C/ Pío Baroja,6 - 28009 Madrid).

La solicitud debe realizarse mediante la presentación de la siguiente documentación:

- Formulario normalizado en papel (Anexo 1 de la convocatoria) acompañado de los documentos que se detallan más adelante.

- Formulario informático, accesible en Internet, previa solicitud de identificador de usuario/a y contraseña de acceso a la Subdirección General de la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo.
- Las solicitudes estarán suscritas por un conjunto de entidades, al menos por dos de naturaleza jurídica diferente (Administraciones Públicas, agentes sociales, organizaciones sin ánimo de lucro y/o empresas), excepto si el solicitante es una AD creada durante la primera convocatoria, que deberán haber designado como representante a una organización con capacidad para gestionar subvenciones públicas, que asuma las obligaciones administrativas y financieras y que actúe como interlocutora ante la UAFSE.

A la solicitud en formato papel le acompañarán los documentos que se detallan a continuación:

- Memoria
- Instrumentos de compromiso de constitución de la Agrupación de Desarrollo.

En caso de ser una AD creada durante la primera convocatoria se aportará copia de los estatutos y documento donde conste el acuerdo del órgano decisor sobre la participación de la asociación o el consorcio en esta nueva convocatoria.

- Instrumentos de compromiso transnacional (si los hubiese)
- Instrumentos de compromiso de financiación

8.2. La memoria

La memoria deberá tratar de forma detallada los siguientes aspectos:

A) PLANTEAMIENTO DEL PROYECTO

1. Estudio de la situación en relación con las problemáticas de desigualdad y/o discriminación en el territorio o sector en el que se va a llevar a cabo el proyecto

- 1.1 Breve descripción de las características socioeconómicas de la zona o sector de intervención, que incluya los datos estadísticos básicos relacionados con el mercado de trabajo, desagregados por género.
- 1.2 Descripción de las principales situaciones de desigualdad y/o discriminación en relación con el mercado de trabajo en el territorio o sector de actuación, teniendo en cuenta la diferente situación de las mujeres y los hombres.

Se podrán aprovechar estudios y análisis realizados en Iniciativas anteriores o en la primera fase de EQUAL (en cuyo caso, reseñar el número de AD) o llevar a cabo estudios específicos.

2. Políticas desarrolladas en el territorio, en relación con el proyecto

- 2.1 Análisis cualitativo de aquellas políticas regionales y locales en materia de empleo y recursos humanos, que guarden relación con la situación sobre la que se pretende actuar, con especial referencia a las políticas de Igualdad de Oportunidades.

Este epígrafe no debe limitarse a una mera enumeración de instrumentos legales o servicios existentes. El análisis que se solicita se centrará en las políticas ligadas a la formulación del proyecto

- 2.2 Indicar si se tienen en cuenta los enfoques, metodologías y/o resultados obtenidos por una AD ya constituida en la fase anterior de la iniciativa, por sus socios o por otras entidades a través de iniciativas anteriores, que guarden relación con la situación sobre la que se pretende actuar y con la formulación del nuevo proyecto.

B) PROGRAMA DE TRABAJO NACIONAL

3. Descripción de la intervención propuesta

- 3.1 Área temática elegida.
- 3.2 Objetivos de la intervención y resultados previstos (en relación con la asistencia a las personas, las estructuras y sistema, las medidas de acompañamiento, etc.)
- 3.3 Actuaciones que se van a desarrollarse de entre las definidas para cada Área Temática en el PIC Equal, resaltando las específicas que garanticen la aplicación del principio de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres (conciliación de la vida familiar con la vida profesional, actuaciones para combatir la segregación horizontal y vertical en el mercado de trabajo y otras medidas de acción positiva).
- 3.4 Descripción de las situaciones de desigualdad y discriminación sobre las que se pretende incidir y criterios de captación y selección de las personas que las sufren en mayor medida, en el territorio o sector en el que se va a intervenir (destinatarios últimos de las actuaciones). Mecanismos que garanticen la participación equilibrada entre hombres y mujeres.
- 3.5 Acciones a favor de la protección y mejora del medio ambiente (sensibilización, formación, medidas de protección y mejora, etc.); las tendentes a la eliminación de barreras de todo tipo (tanto arquitectónicas como de comunicación) que dificultan la participación de potenciales beneficiarios, con indicación del socio de la AD encargado de su ejecución y las acciones específicas que incorporen las NTIC (líneas específicas de actuación en materia de información, formación, acompañamiento y difusión, procesos de gestión y coordinación interna del proyecto,...).

3.6 Justificación de la complementariedad de las actuaciones del proyecto (epígrafe 3.2) con las políticas que se aplican en el entorno de referencia (epígrafe 2).

3.7 Breve reseña de las previsiones en materia de propiedad de los productos. Garantía, en su caso, de que los resultados obtenidos (productos, metodologías, etc.) serán públicos.

4.- Composición de la Agrupación de Desarrollo

4.1 Descripción de las entidades que componen la AD y justificación de su participación en relación con el contenido del proyecto. Características de la entidad designada como representante, en especial las referidas a su capacidad para gestionar fondos públicos. Indicación de la/s entidad/es que ostenta/n las competencias de control, si no las ejerce la entidad representante.

4.2 Experiencia de los miembros de la AD en relación con la situación de discriminación o desigualdad contra la que se pretende luchar.

4.3 Descripción de la entidad/des especialista/s en materia de género, que interviene en el proyecto a fin de garantizar la aplicación transversal del principio de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en todas las fases del mismo.

4.4 Mecanismos de colaboración entre las entidades participantes y fórmulas de participación en la toma de decisiones que garanticen la implicación efectiva de todos los miembros de la AD y posibiliten la implicación de los beneficiarios en dicha toma de decisiones

4.5 Descripción del equipo de trabajo que va a desarrollar el proyecto (medios humanos y materiales) y de los mecanismos que garanticen la aplicación efectiva del principio de Igualdad de Oportunidades en el funcionamiento interno de la AD.

5. Presupuesto detallado

El presupuesto deberá ser lo más realista posible. Partiendo del presupuesto por actividades que figura en el formulario, se desglosarán los datos de forma que permitan comprobar si los costes son elegibles, si se adecuan a las características del proyecto y si se ajustan a estándares comúnmente admitidos.

El presupuesto se desglosará por años y por actividades nacionales y transnacionales.

6. Calendario previsto

Programación temporal de las distintas actividades que componen el proyecto, que permita verificar su posterior desarrollo a lo largo de la vida del proyecto.

7. Sistema de seguimiento, evaluación y control

7.1 Si el proyecto va a disponer de un sistema propio de evaluación continua, se describirá dicho sistema.

7.2 Metodología de evaluación a partir de los indicadores de seguimiento.

7.3 Mecanismos previstos para el control in situ y de elegibilidad de las actuaciones.

8. Igualdad de oportunidades

Resumen del conjunto de actuaciones recogidas a lo largo del plan de trabajo nacional y transnacional, y por tanto reseñados en sus respectivos epígrafes de la memoria, que van a garantizar la aplicación efectiva del enfoque de género, para permitir una valoración de conjunto.

Es particularmente importante indicar si se incorporan medidas de conciliación, de lucha contra la segregación, acciones positivas, acciones de sensibilización, mecanismos específicos de seguimiento y/o de evaluación, etc.

9. Innovación Elementos innovadores presentes en el proyecto.

Éstos pueden ir referidos a:

- ✓ *Los objetivos (territorio, colectivo, sector, problemática)*
- ✓ *Los contenidos (metodologías, herramientas, etc.)*
- ✓ *Los procedimientos de intervención (diseño, gestión, etc.)*
- ✓ *Los mecanismos internos de funcionamiento de la AD*

10. Transferencia

Descripción del plan de transferencia y de los mecanismos previstos (incluidos aquellos de difusión dirigidos a conseguir dicha transferencia) para garantizar la incorporación a las políticas generales de los nuevos métodos, ideas y soluciones experimentados con éxito en el proyecto.

C) PLAN DE TRABAJO TRANSNACIONAL

11. Esbozo del futuro plan

11.1 Objetivos y prioridades de la actuación transnacional

11.2 Valor añadido y resultados que se espera obtener de la transnacionalidad.

Nota: La extensión de la memoria, que incluirá una portada en la que figure el nombre del proyecto así como la denominación de la AD y de su entidad representante, no deberá exceder de 55 páginas en Din-A4, con interlineado sencillo y tamaño de letra 12.

9.- GESTIÓN DE LOS PROYECTOS

9.1. Principio de financiación monofondo

Los Fondos Estructurales han sufrido diversas modificaciones en sus Reglamentos para simplificar su funcionamiento y evitar duplicidades en la financiación de acciones. Con el fin de promover proyectos realmente integrados, para el periodo de programación 2000-2006 en las Iniciativas Comunitarias se ha instaurado el principio de financiación monofondo, según el cual cada una de las Iniciativas Comunitarias será cofinanciada por un solo Fondo Estructural.

La Iniciativa EQUAL será cofinanciada exclusivamente con cargo al FSE, según unos criterios de subvencionabilidad acordes con la filosofía de dicho Fondo. De manera complementaria y limitada, el FSE podrá cofinanciar también otros gastos que cumplan los criterios de acceso a las ayudas de los demás Fondos Estructurales (FEOGA, FEDER, IFOP) y cuya realización sea necesaria para la óptima ejecución de las actuaciones elegibles.

9.2. Gastos elegibles

El artículo 3 del Reglamento (CE) 1784/99 relativo al Fondo Social Europeo, establece las actividades subvencionables que responderán al ámbito de elegibilidad del FSE, siendo éstas las destinadas especialmente a la asistencia a favor de las personas para actividades de desarrollo de los recursos humanos que podrán formar parte de itinerarios integrados de inserción profesional. También se considerarán subvencionables aquellas acciones que pretendan aumentar la eficacia de las anteriores, tales como el establecimiento de estructuras y sistemas o las medidas de acompañamiento.

Concretamente serán gastos elegibles en los proyectos EQUAL aquellos que correspondan a la ejecución de las acciones siguientes:

ASISTENCIA A FAVOR DE LAS PERSONAS

- Itinerarios integrados de inserción
- Orientación, asesoramiento y búsqueda de empleo
- Formación
- Formación y prácticas de empleo
- Ayuda a la generación de actividad

ESTRUCTURAS Y SISTEMAS

- Apoyo a la creación de empleo

- Formación de formadores/as, personal y agentes especializados
- Modernización y mejora de los servicios de empleo
- Actualización de los programas de formación
- Mejora de los sistemas de anticipación a los cambios y funcionamiento del mercado de trabajo

MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO

- Servicios a los beneficiarios/as y a personas dependientes
- Acompañamiento socio-pedagógico/Tutorías
- Sensibilización y difusión de las actuaciones

ASISTENCIA TECNICA

- Asistencia técnica, preparación, seguimiento, evaluación, control, estudios y publicidad de los proyectos

AMPLIACIÓN DE LA ELEGIBILIDAD

Los proyectos EQUAL podrán beneficiarse de una ampliación de la elegibilidad para determinadas actuaciones relativas a FEDER, FEOGA e IFOP, para las que se ha establecido un límite de financiación del 15% de la dotación financiera aprobada a los proyectos; serán por tanto elegibles aquellos gastos que respondan a la ejecución de las acciones siguientes:

- Apoyo a la creación de servicios
- Incentivos a la creación de empresas e instrumentos financieros de apoyo.
- Adquisición de equipamientos y apoyo a la inversión para el desarrollo de la sociedad de la información
- Eliminación de barreras arquitectónicas y de comunicación que posibilite el acceso en condiciones de igualdad
- Potenciación de elementos culturales y medioambientales.

9.3. Definición de conceptos

Beneficiarios finales

Tendrán esta consideración durante la fase de perfeccionamiento las entidades firmantes de los proyectos EQUAL que hayan suscrito el compromiso de constituir una AD y hayan designado a una de ellas en calidad de representante que asuma las tareas de gestión.

Finalizada esta fase serán beneficiarios finales de las ayudas las AD ya formalmente constituidas.

Pagos efectuados por los beneficiarios finales

A efectos de su justificación, se consideran pagos efectuados por los beneficiarios finales los gastos efectivamente realizados o las ayudas pagadas a los destinatarios últimos por los organismos que las concedan. Los pagos realizados por el beneficiario final deberán justificarse mediante facturas originales pagadas o mediante documentos contables de valor probatorio equivalente.

Las AD mantendrán un sistema de contabilidad separada o una codificación contable adecuada de todas las transacciones realizadas en todas las fases y actividades del proyecto y deberán conservar la documentación relativa a la verificación de las operaciones.

Asimismo se establecerá un mecanismo de identificación de las facturas o documentos originales del gasto de forma que figure su condición de gasto cofinanciado por el FSE en el marco de la Iniciativa EQUAL.

Ingresos

Son las rentas percibidas por una operación durante el periodo de cofinanciación en concepto de ventas, alquileres, servicios, tasas de inscripción u otros ingresos equivalentes. Los ingresos reducen la cofinanciación de los Fondos Estructurales; se deducirán de los gastos subvencionables antes de calcularse la participación del Fondo Social Europeo y a más tardar antes de que finalice la ayuda. Se exceptúan de esta consideración las contribuciones del sector privado, procedentes de socios de la AD, a la cofinanciación de operaciones que aparezcan junto a las contribuciones públicas en el plan de financiación del proyecto.

Contribución en especie

Podrán ser subvencionadas las contribuciones en especie que consistan en la aportación de locales, equipo, materiales, actividad de profesionales o trabajo voluntario no remunerados, siempre que su valor pueda ser evaluado y certificado por un tasador independiente o por un organismo oficial debidamente cualificado.

En todo caso la incorporación de gastos en especie estará limitada al 10% del coste total de la intervención, salvo causas excepcionales debidamente acreditadas que deberán ser valoradas y expresamente aceptadas por la autoridad de gestión.

La estimación del valor de la aportación en especie así como sus características y la identificación de la/s entidad/es que la realizan deberán consignarse expresamente en el certificado de cofinanciación que acompaña a la solicitud. Cualquier incorporación a este concepto que se efectúe con posterioridad deberá ser solicitada previamente ante la autoridad de gestión.

La justificación de gastos en especie de un socio de la AD no podrá ser superior a la cofinanciación nacional que éste aporte al proyecto.

Gastos de administración y gestión

Podrán ser subvencionados los gastos ligados a la gestión, ejecución, seguimiento y control del proyecto, con una limitación indicativa del 10% del coste total de la intervención. Se incluirán en este grupo de gastos los derivados de las actividades de perfeccionamiento del proyecto.

Serán cofinanciables los sueldos del personal que se contrate para la realización de estas actividades o el de los funcionarios o empleados públicos destinados mediante decisión formal a las mismas.

9.4. Justificación financiera y sistema de pagos

La UAFSE, en el ejercicio de sus funciones como autoridad de gestión de la Iniciativa EQUAL, es la entidad competente para examinar los documentos justificativos de los gastos realizados y pagados por los proyectos. Asimismo, en el ejercicio de sus funciones como autoridad pagadora, debe proceder al reembolso de la parte de cofinanciación correspondiente (el 75% en zonas de Objetivo 1 y el 50% en las demás), tras la verificación y control de dichos gastos.

1. Sistema de reembolso

Pagos intermedios

Durante el desarrollo de los proyectos, las AD podrán presentar periódicamente liquidaciones de gastos pagados, debidamente documentadas, hasta completar un montante que no podrá superar el 95% de la ayuda asignada al proyecto. Una vez verificada dicha documentación, la UAFSE ordenará al Tesoro Público la transferencia al beneficiario final del montante de la cofinanciación aplicable a los gastos liquidados.

Saldo final

Dentro de los 4 meses siguientes a la fecha de finalización del proyecto o a la fecha límite de ejecución establecida por la UAFSE (31 de diciembre de 2007), las AD presentarán la liquidación final de gastos.

La UAFSE procederá al pago del saldo final una vez efectuada la verificación de la documentación aportada.

Nota:

Según el artículo 31 del Reglamento (CE) nº 1260/99 relativo a los Fondos Estructurales, la Comisión liberará de oficio la parte de un compromiso que no haya sido pagado a cuenta o para el cual no se haya presentado una solicitud de pago admisible, al término del segundo año siguiente al del compromiso. Las cuantías afectadas ya no podrán ser objeto de una solicitud de pago y se descontarán de los planes financieros.

La autoridad de gestión advertirá a las AD de las posibles consecuencias de un descompromiso automático cuando detecte en el seguimiento de la intervención una baja ejecución financiera y podrá proponer al Comité de Seguimiento la reasignación de recursos derivados de dicha baja ejecución para prevenir la eventual minoración del montante del PIC.

2. Ingreso en cuenta

Cada AD deberá disponer obligatoriamente de una cuenta debidamente acreditada ante el Tesoro a nombre de la entidad representante de la AD o de la propia AD si ha adoptado una fórmula jurídica que lo permita.

Como regla general, la Dirección General del Tesoro y Política Financiera del Ministerio de Economía y Hacienda efectuará en dicha cuenta los ingresos que la UAFSE le ordene. En la Orden de Pago se detallará el importe a pagar a la AD, la cuenta bancaria correspondiente y el código identificativo del gasto, a efectos de su seguimiento y control.

Cuando el representante de la AD sea un departamento o unidad de la Administración General del Estado, la UAFSE ordenará al Tesoro la aplicación del importe recibido de la UE al Presupuesto de Ingresos del Estado.

Cuando el representante de la AD sea un organismo autónomo, la UAFSE ordenará al Tesoro la aplicación del importe recibido de la UE al Presupuesto de Ingresos del Estado, siempre que en el Presupuesto de Gastos del organismo figuren las dotaciones necesarias para hacer frente al coste total de la intervención cofinanciada y que estas dotaciones estén compensadas en su

Presupuesto de Ingresos con transferencias del Ministerio del que dependa. De no darse esta circunstancia, la UAFSE ordenará al Tesoro que el importe recibido se abone en la cuenta del organismo en el Banco de España, con aplicación a su Presupuesto de Ingresos.

10.- OBSERVANCIA DE LAS POLÍTICAS COMUNITARIAS

10.1. Normativa aplicable sobre Ayudas de Estado

En aplicación de lo dispuesto en los artículos 87 y 88 del Tratado de la Unión Europea, las actuaciones cofinanciadas por los Fondos Estructurales están sujetas a la normativa comunitaria en materia de Ayudas de Estado y de competencia.

Los proyectos correspondientes a esta Iniciativa comunitaria únicamente podrán contemplar en su programa de trabajo la concesión de Ayudas de Estado conforme a la norma *de minimis* (*) o cubiertas por un reglamento de exención de categorías. En ambos casos habrán de hacerlo constar así en la descripción de la acción, a efectos de su seguimiento y control.

(*) Norma de *de minimis* (Reglamento (CE) N° 69/2001 de la Comisión):

La Comisión considera que las ayudas que no excedan de un límite máximo de 100.000 euros, concedidas durante un período de tres años, no afectan al comercio entre los Estados miembros y/o no falsean o amenazan con falsear la competencia; por ello estas ayudas no se inscriben en el ámbito de aplicación del apartado 1 del artículo 87 del Tratado CE.

Siempre y cuando se cumpla esta norma, aplicable en la mayoría de los sectores, una empresa puede recibir ayudas públicas procedentes de diferentes autoridades locales, regionales o nacionales sin necesidad de notificar previamente su concesión a la Comisión.

10.2. Normativa en materia de publicidad

Los proyectos cofinanciados por los Fondos Estructurales tienen necesariamente que incluir medidas de difusión de sus actuaciones y resultados.

El Reglamento (CE) N° 1159/2000 de la Comisión contempla las disposiciones aplicables en materia de información y publicidad en relación con las actividades financiadas por los Fondos Estructurales. El objetivo de las medidas de información y publicidad es dar mayor notoriedad y transparencia a los programas financiados por la Unión Europea y poner de relieve las posibilidades que ofrecen los Fondos Estructurales a sus beneficiarios potenciales.

Dichas medidas corresponden tanto a la autoridad de gestión como a las propias Agrupaciones de Desarrollo.

Cada AD será responsable de aplicar la normativa comunitaria sobre publicidad a todas sus actuaciones y a los materiales que se creen. En concreto, deberá adoptar las siguientes medidas:

- Indicar la participación de la Unión Europea en todo el material de información y comunicación generado en el proyecto (publicaciones, material formativo, folletos, páginas *web*, bases de datos,...).
- Colocar la bandera europea en cualquier sala donde se celebren actos públicos (conferencias, presentaciones, ferias,...).
- Informar a los beneficiarios de las acciones sobre su participación en un proyecto cofinanciado por la Unión Europea, garantizando la transparencia de la actuación.

10.3. Contratación

Las actuaciones cofinanciadas por los Fondos Estructurales se realizarán de conformidad con la política y las directivas comunitarias en materia de adjudicación de contratos, y se someterán a la legislación española en materia de contratación pública.

En el caso de la ejecución de proyectos correspondientes a la Iniciativa Comunitaria EQUAL, cuando el órgano contratante, a causa de su naturaleza jurídica, no esté sometido a dicha normativa nacional, deberá garantizar el respeto a los principios de publicidad, transparencia y libre concurrencia de ofertas, a fin de observar en sus actuaciones el mayor grado posible de eficacia, eficiencia y economía.

11.- UNIDAD DE GESTIÓN Y ASISTENCIA TÉCNICA

11.1. La UAFSE

En España, la gestión de las ayudas del FSE está encomendada a la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (UAFSE), adscrita a la Dirección General de Fomento de la Economía Social y del Fondo Social Europeo de la Secretaría General de Empleo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

De conformidad con la normativa europea y nacional aplicable, la UAFSE ha sido designada autoridad de gestión y pagadora de la Iniciativa Comunitaria EQUAL.

En el ámbito de esta Iniciativa, a la UAFSE le corresponden las siguientes funciones:

- Promover las acciones encaminadas al cumplimiento de los objetivos del FSE, siendo el interlocutor entre las diferentes instituciones y autoridades españolas y la Comisión.
- Realizar el Programa de la Iniciativa Comunitaria (PIC) y llevar a cabo su gestión, verificando el cumplimiento de las condiciones y requisitos de la misma, así como de los Reglamentos comunitarios sobre Fondos Estructurales.
- Realizar la convocatoria para la presentación de las solicitudes de ayuda y seleccionar los proyectos EQUAL de acuerdo con los criterios establecidos en el PIC, coordinando los plazos con el resto de Estados miembros a fin de poder verificar la transnacionalidad.
- Comprobar que las solicitudes presentadas tengan garantizada su cofinanciación.
- Como autoridad pagadora, tramitar ante el Fondo Social Europeo las solicitudes de pago derivadas del desarrollo de las acciones cofinanciadas y ordenar las transferencias de los pagos a los beneficiarios finales.
- Controlar la elegibilidad de las acciones y la adecuación de los gastos de los proyectos.
- Efectuar el seguimiento y la evaluación del programa en el conjunto del territorio nacional.

Para el cumplimiento de sus funciones en relación con la Iniciativa Comunitaria EQUAL, la autoridad de gestión se dotará de una Estructura de Apoyo así como de medios adecuados, entre los que cabe destacar un sistema informatizado de gestión.

11.2. Estructura de Apoyo EQUAL

Para la consecución de los objetivos de la Iniciativa comunitaria EQUAL se crea una Estructura de Apoyo formada por técnicos superiores, contratados fuera de la Administración con cargo a la Asistencia Técnica del Programa. La Estructura de Apoyo tendrá una relación directa y continua

con los proyectos para que éstos lleguen a buen término. En concreto, tiene encomendadas las siguientes tareas:

- Proporcionar información y asesoramiento a los promotores de proyectos, basándose siempre en las líneas fijadas en el PIC EQUAL
- Realizar la valoración de los proyectos presentados en función de los criterios que se hayan establecido
- Ofrecer asesoramiento para la constitución de las Agrupaciones de Desarrollo nacionales y de las asociaciones transnacionales
- Ayudar en la búsqueda de socios transnacionales, con la ayuda de la Base de Datos Común Equal (BDCE)
- Asesorar en la elaboración del programa de trabajo transnacional
- Colaborar con las estructuras de apoyo de otros Estados miembros.

Por otro lado, la Estructura de Apoyo EQUAL realizará el seguimiento y la evaluación continua de los proyectos, a través de:

- Informes periódicos sobre cada proyecto y sobre el conjunto del Programa
- Cuestionarios de seguimiento
- Visitas de seguimiento
- Informes para los Comités de Seguimiento.

Las actividades de difusión e intercambio de experiencias consistirán en:

- Colaborar en publicaciones diversas de carácter temático, en particular sobre las buenas prácticas
- Participar en las reuniones de la Comisión para facilitar el intercambio de información sobre los proyectos en el ámbito europeo
- Asesorar en la creación de mecanismos que permitan trasladar los resultados de los proyectos a las políticas generales
- Organizar seminarios y publicar documentos informativos de los mismos
- Participar en conferencias y jornadas informativas sobre la Iniciativa
- Editar materiales publicitarios y difundir los resultados en radio, prensa o televisión.

A su vez la Estructura de Apoyo EQUAL colaborará con la UAFSE en el cumplimiento de las tareas de gestión, supervisará la documentación pertinente para la tramitación de las ayudas y asesorará a los proyectos en todo lo relacionado con dichas tareas.

Estructura de Apoyo EQUAL

Dirección: C/ Pío Baroja nº 6 (28009) Madrid

Teléfono de contacto: 91.363.20.58

Fax: 91 363.20.30

Correo electrónico para consultas generales: equal@mtas.es

ANEXO 1

DOCUMENTACIÓN Y LEGISLACIÓN

1. Normativa comunitaria

- Reglamento (CE) N° 1260/1999 (21 de junio) por el que se establecen las disposiciones generales sobre los Fondos Estructurales.
- Reglamento (CE) N° 1784/1999 (12 de julio) relativo al Fondo Social Europeo.
- Reglamento (CE) N° 1159/2000 de la Comisión de 30 de mayo de 2000, sobre las actividades de información y publicidad que deben llevar a cabo los Estados miembros en relación con las intervenciones de los Fondos Estructurales.
- Comunicación (CE) de la Comisión a los Estados miembros, DOCE de 5-5-2000, por la que se establecen las orientaciones relativas a la iniciativa comunitaria EQUAL, al respecto de la cooperación transnacional para promocionar nuevos métodos de lucha contra las discriminaciones y desigualdades de toda clase en relación con el mercado de trabajo.
- Comunicación 840 (CE) de la Comisión a los Estados miembros de diciembre 2003 por la que se establecen las orientaciones para la segunda fase de la Iniciativa Comunitaria EQUAL, al respecto de la cooperación transnacional para promocionar nuevos métodos de lucha contra las discriminaciones y desigualdades de toda clase en relación con el mercado de trabajo.
- Reglamento (CE) N° 1145/2003 de la Comisión de 27 de junio de 2003 que modifica el reglamento (CE) n° 1685 en lo relativo a las normas sobre cofinanciaciones subvencionables por parte de los Fondos Estructurales.
- Reglamento (CE) 69/2001 (12 de enero) relativo a la aplicación de los artículos 87 y 88 del Tratado CE a las ayudas de *minimis*.
- Reglamento (CE) 438/2001 de 2 de marzo de 2001 por el que se establecen disposiciones de aplicación del Reglamento (CE) 1260/99, en relación con los sistemas de gestión y control de las ayudas otorgadas con cargo a los Fondos Estructurales.

2. Normativa española

- R.D. 1492/87 de 25 de noviembre, por el que se regulan las funciones de la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo y se dictan normas para la tramitación de solicitud de ayudas.
- R.D. 695/96 de 26 de abril, por el que se modifica el Real Decreto 1492/87, de 25 de noviembre, por el que se regulan las funciones de la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo y se dictan normas para la tramitación de solicitud de ayudas.

- Ley 30/1992, 26 noviembre. Régimen jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (BOE 27/11/1992) (Modificada por la Ley 4/99 de 13 de enero).
- Ley 38/2003, de 17 de noviembre General de Subvenciones.
- Ley 47/2003, de 26 de noviembre General Presupuestaria.
- Ley de Contratos de las Administraciones Públicas. Ley 13/95 de 18 de mayo modificada por la Ley 53/99 de 28 de diciembre.
- Ley 55/1999 de 29 de diciembre. Artículo 44, responsabilidad financiera derivada de la gestión de los fondos procedentes de la UE.
- PIC español EQUAL. Complemento de Programa.
- Convocatoria española de la Iniciativa EQUAL.

3. Otros documentos y normas de interés.

3.1. Comunitaria

- Decisión del Consejo relativa a las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros. DOCE 5 de agosto de 2003.
- Directiva 2000/78 CE del Consejo de 27 de Noviembre 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DOCE L 303/16 de 2/12/2000).
- Directiva 2000/43 CE del Consejo de 29 de Junio 2000 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.(DOCE L 180/22 de 19/07/2000).
- Decisión del Consejo de 27 de Noviembre de 2000 por la que se establece un programa de acción comunitario para luchar contra la discriminación (2001/2006). (DOCE L 303/23 de 2/12/2000).
- Resolución del Consejo y de los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales, reunidos en el seno del Consejo de 29 de Junio de 2000 relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar.(DOCE C 218/5 de 31/07/2000).
- Establecer políticas activas de empleo: Principales enseñanzas derivadas de las Iniciativas de recursos humanos. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo, 2000.

- Mainstreaming Equal Opportunities for Women and Men in Structural Fund Programmes and Projects. Technical Papers. Comisión Europea. Marzo 2000.

3.2. Páginas Web

- Página web de la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo: www.mtas.es/uafse
- Página web de la Comisión Europea para la Iniciativa EQUAL:
http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/equal.cfm