



Ley de regulación
del régimen de las empresas de inserción

Entrevista a Stefan Olsson,
Jefe de la Unidad de Lucha contra la Discriminación y Relaciones con la Sociedad Civil



La cooperación transnacional:
un mecanismo para mejorar la calidad del FSE
en el nuevo periodo de programación

La Acción 3
en la iniciativa comunitaria Equal



Sumario

	Pág.
Editorial _____	3
- Entrevista a Stefan Olsson, Jefe de la Unidad de Lucha contra la Discriminación y Relaciones con la Sociedad Civil _____	4
- Iniciativa Equal	
La Ley de Empresas de Inserción _____	8
E-Tradis: Metodología de transferencia de Buenas Prácticas _____	12
Lamegi: Proceso de implantación de cláusulas sociales _____	20
Calíope, un proyecto de mainstreaming de género _____	26
Transferencia de itinerarios de igualdad en Galicia. _____	31
La Acción 3 en la iniciativa comunitaria Equal _____	33
La cooperación transnacional: un mecanismo para mejorar la calidad del FSE en el nuevo periodo de programación. _____	36
- Plataformas europeas _____	40
- Crónica de eventos _____	44
- Publicaciones _____	50

Nº 10- DICIEMBRE 2007

Edita: U.A.F.S.E.

Maquetación y diseño: PardeDÓS

Imprime:

Depósito Legal:

NIPO: 201-08-058-7

Editorial



En este último número de la revista EQUALFORUM queremos agradecer a todas las Agrupaciones de Desarrollo EQUAL por el valioso trabajo que han realizado en estos 7 años que ha durado la Iniciativa Comunitaria. En este tiempo se han movilizado cientos de actores públicos y privados en proyectos destinados a combatir la discriminación en el acceso al mercado laboral por razón de sexo, origen racial o étnico, discapacidad, edad, u orientación sexual, lo que se ha traducido en una mejora notable de los sistemas y dispositivos de empleo para las personas más desfavorecidas, que es uno de los objetivos prioritarios del Fondo Social Europeo.



EQUAL deja también un legado importante para el futuro gracias a los procesos de transferencia que han desarrollado las diferentes administraciones autonómicas, provinciales y locales, lo que se ha traducido en el traspaso a políticas generales estables de muchas iniciativas y propuestas exitosas surgidas en el marco de los proyectos EQUAL. Por eso hemos decidido dedicar este número de despedida a difundir algunas de estas experiencias de transferencia que se han producido en diferentes partes del Estado español.

Otra consecuencia importante de la Iniciativa EQUAL ha sido la transferencia de algunos de sus principios básicos a los nuevos programas operativos del Fondo Social Europeo para el periodo 2007-2013. Recientemente se han aprobado los 22 programas operativos del FSE español, y en todos ellos se han recogido estos principios: la transnacionalidad, la innovación, y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Esperamos que en este nuevo periodo de programación se mantenga y se refuerce el compromiso de todas y todos para combatir las diferentes formas de exclusión y de discriminación que aún existen en el mercado laboral y nos permita avanzar hacia una sociedad más justa y solidaria.

Carlos Tortuero Martín
Subdirector General de la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo

El Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización

Entrevista con Stefan Olsson

Stefan Olsson es Jefe de la Unidad de Lucha contra la Discriminación y Relaciones con la Sociedad Civil, de la Comisión Europea, unidad responsable del Año Europeo 2007 para la Igualdad de Oportunidades de Todas las Personas.



Tras un proceso de consultas a partir del Libro Verde sobre igualdad y no discriminación en una Unión Europea ampliada, publicado en 2004, la Comisión elaboró una propuesta para celebrar el Año Europeo de Igualdad de Oportunidades para todas las personas. Muchas de las respuestas a esa consulta indicaban que la UE, a partir de la ampliación, debería reforzar la lucha contra la discriminación por razones de sexo, origen étnico, religión o creencia, discapacidad, edad y orientación sexual, y pedían una mayor toma de conciencia sobre la no discriminación en la esfera pública. Esa consulta insistía además en la necesidad de aumentar el impacto de la actual legislación europea contra la discriminación.

El año 2007 fue designado oficialmente por el Consejo y el Parlamento europeos como "Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todas las Personas".

es imprescindible lograr una mayor concienciación social y apoyo político.

UAFSE: ¿Cuál es la situación actual sobre la discriminación en Europa?

Stefan Olsson: La discriminación es una lacra que sigue afectando diariamente la vida de muchos ciudadanos en toda Europa. Más allá del sufrimiento individual, tiene un impacto negativo en el conjunto de la sociedad y además supone una carga para la economía europea.

Dicho esto, la Unión Europea ha encabezado desde hace décadas la lucha contra la discriminación y el fomento de la igualdad. Aunque este trabajo inicialmente se centró en temas relacionados con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, hace unos diez años se dio un gran paso adelante con la inclusión del artículo 13 en el Tratado de la Unión de 1997. A partir de la entrada en vigor de este artículo, se pudieron acometer diversas iniciativas contra una amplia variedad de formas de discriminación: en 2000 se aprobaron dos directivas que consolidaron este proceso. La directiva de igualdad por origen racial o étnico prohíbe este tipo de discriminación en el empleo, y en otros ámbitos, como la educación, la seguridad social, la sanidad y la vivien-

da. La directiva de igualdad para el empleo, prohíbe la discriminación a personas trabajadoras, autónomos, y demandantes de empleo por motivos religiosos, de creencia, discapacidad, edad, u orientación sexual.

UAFSE: ¿Qué motivación o principio básico subrayan estas directivas?

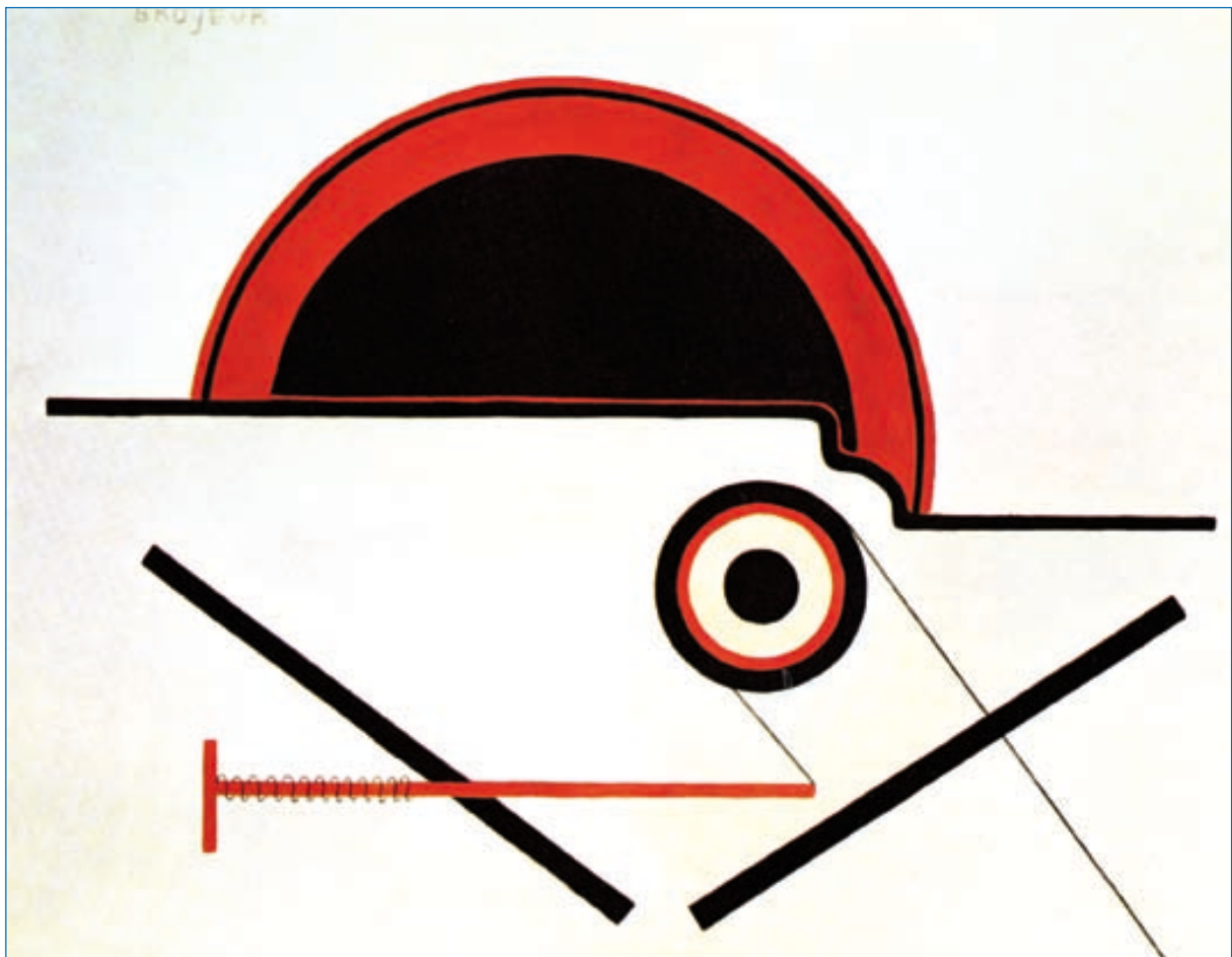
S.O.: Una muy sencilla: todas las personas tienen derecho a ser tratadas con igualdad y justicia. No obstante, es necesario reconocer que para garantizar una ejecución efectiva y plena de este marco legal es imprescindible lograr una mayor concienciación social y apoyo político.

Una de las actuales prioridades de la UE es garantizar la adecuada incorporación de estas dos directivas a las legislaciones nacionales. Ello supone

defender la legislación europea, incluso iniciando acciones legales contra los Estados miembros cuando sea necesario; también supone fomentar el conocimiento de la legislación, con programas tales como el Programa de Acción Comunitaria contra la Discriminación (financiado con casi 100 millones de euros desde 2001). Este programa fomenta numerosas actividades, como campañas de información a escala europea, y cursos de formación para profesionales del derecho sobre leyes antidiscriminatorias.

UAFSE: ¿Qué papel cumple este Año Europeo, en el marco de esa estrategia que acaba de describir?

S.O.: Esta estrategia se ha visto además reforzada con la aprobación del Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todas las Personas,



que tiene como objetivo aumentar entre la población el conocimiento general de sus derechos y obligaciones. Creemos que esto es esencial, dado que uno de los principales obstáculos para el cumplimiento de esa legislación antidiscriminatoria es el desconocimiento generalizado de la misma. Pongamos un ejemplo: los resultados de una amplia encuesta del Eurobarómetro, realizada al inicio del Año Europeo, revelaron que, como media, sólo una tercera parte de los ciudadanos de la UE conocían sus derechos relativos a la no discriminación. En el caso de España, sólo el 23% de la población española conocía sus derechos, independientemente de que algunas de las personas encuestadas hubieran sido

“Queremos una Europa en la que puedan desarrollarse todas las capacidades personales y en la que los prejuicios sean combatidos desde la más temprana edad”.

objeto de prácticas discriminatorias o de acoso.

UAFSE: ¿Qué tipo de acciones tiene previsto realizar la Comisión en este ámbito?

S.O.: Vamos a continuar invirtiendo en actividades de formación e información más allá de este Año Europeo. Esperamos que como resultado de este Año se consiga un mejor conocimiento de los derechos de los ciudadanos y que surjan acciones innovadoras en este sentido.

Los resultados han sido mejor de lo esperado. Con una financiación de 7 millones y medio de euros, hemos llevado a cabo 420 actividades a escala nacional, regional y local. Estas actividades fueron realizadas por los países participantes en el marco de sus estrategias nacionales, en cooperación con la sociedad civil. Habría además que destacar que ha sido la primera vez que hemos logrado tener un enfoque global de cada Estado miembro sobre el modo de abordar la discriminación por las seis razones que recoge el artículo 13. Estas acciones nacionales han sido apoyadas por una campaña de información a escala europea, con proyectos de gran alcance como la Gira del Auto-



bús Europeo, el festival de Eurovisión, y los premios a la mejor fotografía y al mejor artículo periodístico de la UE. Estos planes estratégicos y sus acciones proporcionan una sólida base sobre la que seguir actuando más allá de este Año Europeo, especialmente en temas tales como las acciones positivas y la discriminación múltiple.

El Año fue clausurado con un importante acto que se celebró en Lisboa los días 19 y 20 de noviembre, y que reunió a todas las entidades que trabajan en este campo. De la reunión se extrajeron conclusiones a partir de las lecciones aprendidas, que fueron trasladadas al Consejo de Ministros que tuvo lugar el pasado mes de diciembre, y en el que se establecieron las medidas a seguir para combatir la discriminación y fomentar la igualdad de oportunidades para todas las personas.

Nuestra intención y esperanza es que este Año Europeo consiga que la gente sea más consciente de los beneficios de la diversidad social, donde todas las personas, independientemente de su orientación sexual, religión, origen étnico, discapacidad, edad o sexo puedan vivir sin temor a ser discriminadas y puedan participar con pleno derecho en la sociedad.

Quiero terminar con una cita del Comisario Vladimir Spidla que resume el espíritu de esta iniciativa:

“Queremos una Europa en la que puedan desarrollarse todas las capacidades personales y en la que los prejuicios sean combatidos desde la más temprana edad”.

Para contactar con la Unidad:
Empl-antidiscrimination@ec.europa.eu
<http://equality2007.europa.eu/>



De la reunión se
extrajeron conclusiones
a partir de las lecciones
aprendidas, que fueron
trasladadas al Consejo
de Ministros que tuvo
lugar el pasado mes de
diciembre,

La Ley de Empresas

una Ley para la efectiva Inclusión de las personas más

D. Juan José Barrera Cerezal

Director General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y del Fondo Social Europeo



Ha concluido un largo periodo de trabajo destinado a elaborar la norma integral sobre empresas de inserción. En este proceso se ha implicado a las distintas partes interesadas, consultando a las organizaciones representativas de las empresas de inserción, a las organizaciones sindicales y a las asociaciones empresariales más representativas.

En este sentido es también destacable la importante labor desempeñada por el grupo temático nacional EQUAL, en el debate y aporte de experiencias del sector de las empresas de inserción.

La coordinación ha sido realizada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, habiendo tenido en cuenta la normativa de las Comunidades Autónomas en su ámbito territorial.

La aprobación de la Ley, el 29 de noviembre de 2007, ha supuesto saldar

una deuda con las personas más desfavorecidas de la sociedad y aquellas que se hallan en situación de marginación o de exclusión, que encuentran especiales dificultades para acceder al mercado de trabajo por sus carencias económicas, educativas, sociales y de cualificación laboral, por lo que el ejercicio de un trabajo presenta para ellas numerosos problemas, debido a la desmotivación personal, el desconocimiento o abandono de los hábitos sociales y laborales básicos, así como por la carencia de niveles educativos mínimos y falta de adaptación profesional.

Se trataba de regular las empresas de inserción con el objetivo de que sirviera como un instrumento fundamental a la inserción de los sectores excluidos de la sociedad, articulándose en este caso tal inserción a través de una prestación laboral en la empresa de inserción que permita la transición de la persona en situación de exclusión social al empleo ordinario.

de Inserción:

ción Social desfavorecidas

Las principales ventajas para el sector de las empresas de inserción son las siguientes:

La definición del concepto y requisitos de la Empresa de Inserción, incluyendo la participación de Entidades Promotoras.

Empresa de inserción es aquella sociedad mercantil, incluidas por tanto las sociedades laborales, o sociedad cooperativa que, debidamente calificada, realice cualquier actividad económica de producción de bienes o prestación de servicios, y que tenga como fin primordial la integración y formación sociolaboral de personas en situación de exclusión social.

Son empresas promovidas por entidades sin ánimo de lucro, incluidas las de derecho público, las asociaciones sin fines lucrativos y las fundaciones, cuyo objeto social contemple la inserción social de personas especialmente desfavorecidas.



La participación de estas entidades promotoras debe ser al menos de cincuenta y uno por ciento del capital social en empresas de inserción con forma mercantil o en el correspondiente límite máximo que se establece para socios distintos a los socios trabajadores en sociedades cooperativas y sociedades laborales.

Entre los requisitos que tienen que cumplir las empresas de inserción destaca la particularidad de que deben aplicar, al menos, el ochenta por ciento de los beneficios económicos obtenidos en cada ejercicio en la ampliación o mejora de sus estructuras productivas y de inserción.

Entre los requisitos que tienen que cumplir las empresas de inserción destaca la particularidad de que deben aplicar, al menos, el ochenta por ciento de los beneficios económicos obtenidos en cada ejercicio en la ampliación o mejora de sus estructuras productivas y de inserción. Por otra parte, están obligadas también a mantener un porcentaje de trabajadores en proceso de inserción sobre el total de la plantilla de al menos el treinta por ciento durante los tres primeros años y cincuenta por ciento a partir del cuarto año.

La enumeración y delimitación de los colectivos en situación de exclusión social.

Los colectivos beneficiarios de esta norma conforman un amplio espectro de las personas que se hallan en situación de exclusión social: perceptores de rentas mínimas y personas que no pueden acceder a la prestación mínima por falta de periodo de residencia o por haber agotado la prestación, jóvenes procedentes de instituciones penitenciarias, personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos, internos de centros penitenciarios, liberados y ex reclusos, menores internos, los colectivos procedentes de centros de alojamiento alternativo y los procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla.

Por otra parte, la Ley recoge también la posibilidad de que el Gobierno modifique los colectivos que se consideran en situación de exclusión social del artículo 2.1, previo informe de las Comunidades Autónomas y previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, incluidas las del sector afectado.

El establecimiento del régimen jurídico de las relaciones laborales de las empresas de inserción.

La regulación de la relación laboral era absolutamente necesaria para evitar las situaciones irregulares que se venían produciendo en este sector. Para ello se utiliza la regulación específica del contrato temporal de fomento del empleo con las peculiaridades propias de los trabajadores en situación de exclusión social.



La duración del citado contrato podrá concertarse por un mínimo de 12 meses y un máximo de 3 años, con la posibilidad de ser inferior a 12 meses si así lo aconsejan los Servicios Sociales Públicos competentes, pero con el límite de 6 meses en todo caso.

La regulación de las medidas de promoción de las empresas de inserción.

La Ley reconoce que los poderes públicos, en el ámbito de sus competencias, apoyarán el desarrollo de las empresas de inserción, y determina que en el ámbito de las competencias de la Administración General del Estado, se bonificarán las cuotas a la Seguridad Social de los contratos que realicen las empresas de inserción con excluidos sociales, por un importe de 70,83 euros al mes (850 euros al año) durante la vigencia del contrato y por un máximo de 3 años.

En definitiva, nace una nueva Ley que supone el reconocimiento merecido a la ardua tarea desarrollada por las empresas de inserción en su finalidad de integrar en el mercado de trabajo a las personas excluidas, personas que no solamente se hallan excluidas del mercado laboral, sino de la sociedad. Las empresas de inserción, tal y como se ha puesto de manifiesto en los trabajos de la iniciativa EQUAL, persiguen la empleabilidad de las citadas personas y por este motivo por parte de los poderes públicos era imprescindible la aprobación de esta Ley.

Con la regulación del régimen para las empresas de inserción se consigue dotar de un marco legal en el ámbito estatal que ofrece al empleado y al empleador una seguridad jurídica plena de tal modo que permite a la sociedad avanzar en la consecución de la inclusión social.



...la Ley recoge también
la posibilidad de que
el Gobierno modifique
los colectivos que
se consideran en
situación de exclusión
social del artículo
2.1, previo informe
de las Comunidades
Autónomas y previa
consulta con las
organizaciones
empresariales
y sindicales

Metodología General de Transferencias de Buenas dentro del Proyecto Equal E-Tradis II.

1.

Enfoque General de Trabajo.

A lo largo del proyecto E-Tradis II (Trabajo y Discapacidad), desarrollado en el marco del Programa Iniciativa Comunitaria Equal, se han realizado unas actividades que han permitido el desarrollo de **Buenas Prácticas, y Propuestas Claves de Mejora**, que pueden contribuir a generar **mejores y mayores resultados futuros** para el conjunto de la sociedad.

Para ello se han identificando aquellos **conocimientos** (tecnologías, metodologías, actividades, herramientas,

iniciativas, propuestas, dinámicas, etc.) que pueden servir para **mejorar el futuro de los colectivos** con los cuales se ha trabajado en la ejecución del presente proyecto y, a partir de sus **resultados positivos**, puedan ser trasladadas con un **espíritu de universalidad** a cuantos agentes puedan servirse de las mismas.

Por todo ello, se decidió llevar a cabo un **proceso de transferencia** de dichas prácticas excelentes, que consistió en lo siguiente:

- a. Se identificaron para la totalidad de agentes que integran la estructura de E-tradis II, aquellas prácticas susceptibles de ser valorizadas en términos de BBPP para su proyección posterior. Este proceso se llevó a cabo también contando con fuentes externas.
- b. Se creó una estructura responsable del liderazgo e impulso del proyecto, a partir del Equipo de Transferencia.
- c. Se llevó a cabo un proceso de coordinación y comunicación permanente entre agentes integrantes del proyecto de transferencia.



Prácticas



- d. Se desarrollaron formatos de soporte, matrices, etc., para disponer de los resultados por parte de la totalidad de agentes.
- e. Se definió el plan de trabajo para crear las metodologías, herramientas, tecnologías, proyectos, etc. que suponen el nuevo conocimiento (valor estratégico) para el conjunto de organizaciones que conforman el proceso y sus personas.
- f. Finalmente se determinó la estrategia de desarrollo de “negocio” (realización de actividades y proyectos en cumplimiento de su misión/visión) de las organizaciones

implicadas estando absolutamente ligada a los resultados alcanzados.

2.- Definición de metodología, desarrollo de Buenas Prácticas y elaboración de Resultados.

El proyecto de Transferencia se ha desagregado en cada una de las **5 fases** que a continuación se desarrollan:

Fase 1. Definición de ESTRATEGIA:

La primera actuación dentro del proyecto de Transferencia ha estado centrada en la determinación de los objetivos, ámbito de trabajo, y desarrollo interno y externo, según la siguiente configuración:

se han identificando aquellos conocimientos (tecnologías, metodologías, actividades, herramientas, iniciativas, propuestas, dinámicas, etc.) que pueden servir para mejorar el futuro de los colectivos



Definición de Buena Práctica: acción que haya alcanzado resultados excelentes sobre los grupos objetivos, derivados de su enfoque, despliegue o plan de evaluación y mejora,

1.1- Objetivos:

1. Lograr identificar todas las actuaciones que hayan logrado un alto nivel de resultado, respecto a los colectivos a quienes se dirigen, señalando para ello:
 - Resultados: Objetivo/Real.
 - Diseño y ejecución de la práctica:
 - I. Equipo participante
 - II. Planificación para ejecución: Objetivos esperados, Medios y Responsables, Temporalidad, Indicadores de Seguimiento
2. Detección de la totalidad de Buenas Prácticas, según socios, y tipología de proyectos desarrollados a lo largo de la ejecución del proyecto.
3. *Propuesta de estructura de funcionamiento y gestión.*

1.2.- Ámbitos de Trabajo:

1. **Definición de Buena Práctica:** Toda acción que haya alcanzado resultados excelentes sobre los grupos objetivos, derivados de su enfoque, despliegue o plan de evaluación y mejora, que constituye un referente para el aprendizaje de agentes en otros ámbitos y cuya sistematización permite ser aprovechada de modo automático por los mismos. Las características exigibles son: Resultados, Sistemática, Validación, Transferible.
2. **Otra Categorización:** Se han determinado otras acciones susceptibles de ser transferidas a otros ámbitos, a partir de los aprendizajes de los equipos de trabajo: "Propuestas de Mejora", pero que no pueden ser consideradas BBPP's al faltar alguna de las características exigibles a las anteriores.
3. **Áreas de Actuación:** áreas propias de E-Tradis II. Mejora de condiciones sociolaborales de colectivos con discapacidad.
4. **Colectivos Objetivos:** Personas discapacitadas; Trabajadores/as y Desempleados/as; Empresas; Organizaciones Empresariales; Organizaciones Sindicales; Administraciones Públicas; ámbito Unión Europea; ámbito Estatal; ámbito CC.AA.; ámbito Local; Tercer Sector; y Sociedad en general.

1.3.- Desarrollo Interno y Externo.

La dinámica de trabajo creada está orientada al desarrollo del conjunto de agentes claves tanto internos como exter-

nos, dentro del ámbito de trabajo del proyecto. Para ello se ha contado a *nivel interno* con la participación del total de las entidades socias¹ del proyecto E-Tradis II, y a *nivel externo* con la RED REQUEx, que representa a todas las Agrupaciones de Desarrollo de Proyectos EQUAL en Extremadura, y a otros agentes públicos y privados.

Este apartado del proyecto ha consistido en la identificación del conjunto de agentes públicos implicados, y del estado de las políticas regionales, así como la elaboración de los siguientes Informes: *“Transferencia de buenas prácticas, recomendaciones y lecciones aprendidas en el Proyecto ETRADIS II”* y *“Recomendaciones para las políticas públicas regionales en materia de discapacidad para el período*

2007-2013”, y la propuesta técnica de diferentes proyectos futuros para su posible desarrollo en el marco de los programas operativos regionales o pluriregionales 2007-2013.

Fase 2.- Definición de ESTRUCTURA:

La estructura de transferencia, se ve representada por la Agrupación de Desarrollo con el conjunto de entidades socias y equipos técnicos de las mismas, el Equipo de Transferencia, y el Equipo de Apoyo Externo.

Fase 3.- Metodología de TRANSFERENCIA:

1. Se han Identificado las BBPP's, a través de *Fichas de identificación de las BBPP's*.



La dinámica de trabajo creada está orientada al desarrollo del conjunto de agentes claves tanto internos como externos, dentro del ámbito de trabajo del proyecto.

1. Es un aspecto de gran importancia, destacar que los principales agentes implicados en la discapacidad y el empleo en el ámbito

de Extremadura, están trabajando dentro de la dinámica aquí marcada.

Se han llevado a cabo pruebas del funcionamiento del Proceso de Transferencia, consistente en la difusión a través de REQUEX (socio de referencia) de resultados del proyecto de transferencia)

2. Se ha desarrollado un proceso de comunicación sobre la totalidad de entidades y equipos de trabajos (internos a la AD y externos).
3. Se han utilizado diferentes alternativas para favorecer la coordinación: comunicación y seguimiento de calendario y objetivos a través de comunicación virtual, celebración de reuniones periódicas de seguimiento, contacto continuo con equipos técnicos de coordinación para la resolución de dudas, y apoyo técnico, etc.
4. Se ha llevado a cabo un proceso de Validación /Contraste de las BBPP's, donde mediante la intervención del equipo técnico de transferencia, y con apoyo experto, se han valorado diferentes aspectos:
 - Práctica innovadora.
 - Práctica estructurada y sistematizada.
 - Práctica medible: resultados y recursos.
 - Práctica transferible: mensaje, formatos, materiales, terminología, conceptos, etc.
5. Se han llevado a cabo pruebas del funcionamiento del Proceso de Transferencia, consistente en la difusión a través de REQUEX (socio de referencia) de resultados del proyecto de transferencia: *"Celebración de jornadas y seminarios (jornadas Acción 3 Requex y Foro Regional Discapacidad y Promoción de la Autonomía en el Trabajo).*

Fase 4.- Determinación de RESULTADOS:

En la determinación de Resultados, se ha trabajado en diferentes ámbitos, obteniendo resultados de amplio alcance, entre los cuales se destacan:

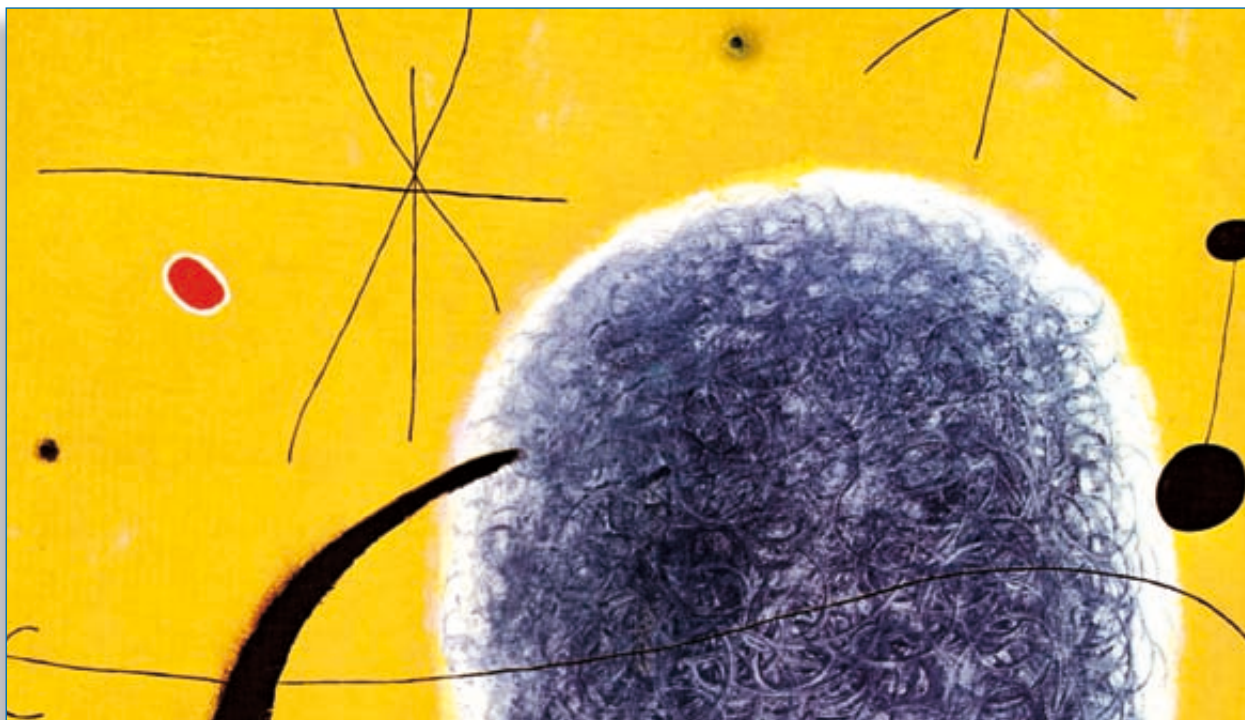




4.1.- Propuestas de BBPP y Mejoras:

Se señalan las principales BBPP detectadas:

1. Formación ocupacional dirigida a personas con discapacidad: "Jardinería Ecológica". APAMEX
2. Módulo "Tutorizar la discapacidad en la empresa" .MANCOMUNIDAD TAJO SALOR
3. Agencia de información local. FEMPEX
4. Servicio de apoyo para el acceso y/o reincorporación al mundo laboral de personas con discapacidad mayores de 40 años. APAMEX
5. Servicio de información y asesoramiento itinerante en materia de accesibilidad en entornos rurales. APAMEX
6. Teleformación sin barreras: NTIC al servicio de la formación y la empresa. AFAP
7. Accesibilidad laboral para personas con discapacidad intelectual a través de apoyos naturales. DOWN EXTREMADURA
8. Red de conocimiento sobre discapacidad. REDISCAP. CONSEJERÍA DE SANIDAD Y DEPENDENCIA.



4.2.- Matrices, Ejes y Áreas de Desarrollo.

Se han identificado los siguientes Ejes y Áreas de Trabajo:

EJE I: ECONOMIA DEL CONOCIMIENTO Y S.I.

- I+D+i
- TIC,s
- Innovación sociolaboral

EJE II: INCLUSION Y LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACION

- Empleabilidad
- Formación para el empleo
- Medidas de acompañamiento
- e-inclusión

EJE III: ESTRUCTURAL

- Igualdad de Oportunidades
- Desarrollo Local Sostenible
- Atención sociosanitaria

EJE IV: FOMENTO ESPIRITU EMPRESARIAL

- Fomento espíritu empresarial
- Adaptabilidad

La implantación de un sistema de gestión de la calidad supone una ventaja directa para las organizaciones

En esta misma línea se identificaron la totalidad de fondos, programas, iniciativas, tanto de carácter económico-financiero, como de tipo legal, que en entornos de Unión Europea, Nacional, o ámbito de Comunidad Autónoma planteen un desarrollo dentro del ámbito de trabajo marcado en estos Ejes y Áreas de desarrollo.

Fase 5.- Proceso de Transferencia, VERSIÓN FINAL:

Finalmente, se elaboró un documento estratégico que recoge el desarrollo de los proyectos potenciales objeto de transferencia. En éste sentido se han marcado las siguientes dinámicas válidas para el proceso de transferencia definitivo:

- a) *Difusión de información sobre el desarrollo y los resultados del proyecto (trípticos, web [www. e-tradis.net](http://www.e-tradis.net) y catálogo final),*
- b) *Celebración de jornadas y seminarios (tipología de jornadas Acción 3 Requex y Foro Regional Discapacidad y Promoción de la Autonomía en el Trabajo),*
- c) *Diálogo y negociación con responsables políticos y/o administrativos,*
- d) *Desarrollo de mesas temáticas orientadas expresamente a gestionar la transferencia,*
- e) *Disposición de especialista/s en procesos y temas de transferencia y*
- f) *Otros canales: Aprovechamiento de las sinergias potenciales entre todos los socios integrantes del E-Tradis II y del Equipo de Transferencia.*



Proyecto Lamegi: proceso

Cláusulas Sociales en la



ento pero viene, el futuro se acerca, despacio pero viene.
Lento viene el futuro, ese experto futuro que nos inventamos nosotros
y el azar, cada vez más nosotros y menos el azar.

Ciertamente las Cláusulas Sociales se ven reflejadas en este poema de Mario Benedetti: aunque demorándose viene, el futuro ya casi está llegando, raudito pero tranquilo, con proyectos bajo el brazo.

A estas alturas es de sobra conocido que la contratación de obras, servicios, suministros y asistencia técnica por el conjunto de las Administraciones Públicas supone el 16% del Producto Interior Bruto, lo que convierte al sector público en el mayor agente económico por su volumen e impacto sobre el mercado.

¿Qué acciones
podemos llevar a cabo
para implantar con
éxito las Cláusulas
Sociales a través del
Proyecto Lamegi?

Considerando esta importancia, resulta imprescindible incorporar objetivos y contenidos sociales (y éticos y ambientales) en las compras públicas. Se trata de valorar o exigir en la adjudicación o ejecución de los contratos públicos la contratación de personas con dificultades de acceso al mercado laboral, la contratación directa de Empresas de Inserción o Centros Especiales de Empleo, o bien la estabilidad de la plantilla, medidas contra la siniestralidad laboral, la perspectiva de género o la medición del impacto ambiental.

Es en 2004 cuando se aprueba la Directiva 2004/18/CE sobre coordinación de los procedimientos de adjudicación de los contratos públicos de obras, de suministro y de servicios, es decir la máxima norma en materia de contratos públicos y directamente vinculante para los estados miembros que nos dice que: **“El poder adjudicador podrá regirse por criterios destinados a satisfacer exigencias sociales que, en particular, respon-**

de implantación de Comunidad Autónoma Vasca

dan a necesidades propias de las categorías de población especialmente desfavorecidas”.

Y a finales de 2007 está a punto de aprobarse la Ley de Contratos del Sector Público en España, de cuyo texto destacamos: **“Los órganos de contratación podrán establecer condiciones especiales en relación con la ejecución del contrato... en especial, a consideraciones de tipo social, con el fin de promover el empleo de personas con dificultades particulares de inserción en el mercado laboral, eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en dicho mercado, combatir el paro ...”.**

Ocho de junio de 2007, estamos en Vitoria-Gasteiz y en el orden del día del Pleno del Parlamento Vasco

figura la posible incorporación de criterios sociales en la contratación pública, proposición que ha sido impulsada por el Proyecto Equal Lamegi. Seis personas que representan al proyecto cruzan los controles de seguridad de la entrada de la Cámara Vasca, han sido invitados y suben a la tribuna del público, disponiéndose a escuchar un debate entre los grupos parlamentarios que pudiera culminar en un importante acuerdo sobre las Cláusulas Sociales.

Estábamos ya cerca de conocer el desenlace, pero antes vamos a narrar el proceso seguido para llegar hasta aquí. Hacemos un flash back y nos vamos al año 2004, apenas una llamada telefónica y un correo electrónico dan lugar a un encargo: ¿Qué acciones podemos llevar a cabo para





implantar con éxito las Cláusulas Sociales a través del Proyecto Lamegi? El primer escrito ni siquiera llenaba un folio, y a partir de ahí el diseño, las reuniones, las estrategias, el despliegue, y también el sistema de prueba y error, así como la reorientación de las acciones. Y esto es lo que hemos hecho paso a paso:

Consideramos imprescindible investigar y documentar la temática hasta contar con unos materiales de calidad que poder distribuir, consultar o citar. Tras seis meses de trabajo editamos mil ejemplares de la publicación "Cláusulas Sociales. Contratación Pública e Inserción Social", comprensiva de diferentes capítulos: Introducción y concepto. Beneficios y ventajas. Guía Práctica de Implantación. Informe Jurídico. Análisis de experiencias ejemplarizantes. Mapa

localizador. Recopilación de pliegos con Cláusulas Sociales. Normativa y legislación. Jurisprudencia. Dictámenes jurídicos. Modelos de Pliegos. Ponencias y artículos de opinión. Acuerdos municipales. Su contenido íntegro se encuentra en: www.lamegi.org/cast/clasulas_sociales/indice.htm

Tras la fase de documentación pasamos a la difusión y sensibilización, celebrando los días 26 de mayo, 2 y 8 de junio de 2006 en Bilbao, Vitoria y San Sebastián tres jornadas específicas sobre Cláusulas Sociales, con diferentes ponencias que abordaban distintas perspectivas: argumental, conceptual, jurídica y práctica. Asistieron un total de 300 personas.

Advirtiendo cierta complejidad técnica consideramos necesario diseñar acciones de formación específica para cargos públicos, responsables de contratación, así como técnicos/as de empleo y servicios sociales, tanto de entidades públicas como sociales. Impartimos siete talleres formativos a los que asistieron unas 210 personas: Mancomunidad de municipios de Oarsoaldea (Ayuntamientos de Irún, Rentería, Lezo, Oiartzun, y Pasajes). Ayuntamientos de la Cuadrilla de Laguardia. Trabajadores sociales de Eudel (Asociación de Municipios del País Vasco). Ayuntamiento de Hernani. Mancomunidad de Municipios del Alto Deba (Ayuntamientos de Mondragón, Antzuola,

Advirtiendo cierta complejidad técnica consideramos necesario diseñar acciones de formación específica para cargos públicos, responsables de contratación, así como técnicos/as de empleo y servicios sociales, tanto de entidades públicas como sociales

Aretxabaleta, Bergara, Elgeta, Arrasate, Oñate, Salinas de Lens y Eskoriatza). Y Garapen (Agencias de Desarrollo del País Vasco).

El siguiente objetivo y deseando con prontitud obtener resultados, nos planteamos su implantación en municipios, diputaciones y mancomunidades. Para ello tiramos de agenda y de contactos, de teléfono y de llamar a distintas puertas, de reuniones con cargos técnicos y políticos. El hecho es que -con todo nuestro pesarcomprobamos las dificultades y reticencias, el tema estaba aún verde, la Ley de Contratos del Sector Público sin aprobar y nadie quería convertirse en pionero. Percibíamos interés, constatábamos buenas intenciones pero pocas plasmaciones. Era necesaria una reorientación y dos fueron las claves: apuntar alto (al Gobierno Vasco), e implicar a los cargos y partidos políticos.

En este momento el Gobierno Vasco posee de plazo hasta diciembre de 2007 para determinar las posibilidades concretas de aplicación y su concreto alcance.

El 17 de octubre de 2006 con motivo del Día Internacional de Lucha contra la Pobreza organizamos un acto público, invitando a todos los partidos con representación parlamentaria para debatir sobre las Cláusulas Sociales. Este fue el germen del que surgió la idea de presentar una propuesta al Parlamento. Para ello celebramos posteriormente reuniones con todos los Grupos Parlamentarios presentándoles un texto concreto con unas medidas determinadas, lo que dio lugar -28 de marzo de 2007- a una comparecencia del Proyecto Lamegi





en la Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales, en la que expusimos una Proposición de Ley para la implantación de Cláusulas Sociales.

La propuesta fue asumida por la mayoría de Grupos Parlamentarios en forma de Proposición no de Ley con algunas variaciones, y tras el trámite de enmiendas se celebró su debate en sesión plenaria del Parlamento Vasco -tal y como contábamos al principio-resultando finalmente aprobado y cuyo texto completo adjuntamos al final.

En este momento el Gobierno Vasco posee de plazo hasta diciembre de 2007 para determinar las posibilidades concretas de aplicación y su concreto alcance. No obstante el acuerdo del Parlamento y su publicación

en el Boletín Oficial están generando expectación y han otorgado una legitimidad antes puesta en entredicho, dando por ejemplo lugar a la firma de un Convenio con la empresa pública de vivienda vasca para la implantación de cláusulas sociales, así como a otros acuerdos y convenios que pudieran ser aprobados en breve.

No cabe duda de que estamos ante una herramienta que debe abordarse en clave de proceso, con paciencia, medios, y una visión a medio y largo plazo. Las cláusulas sociales pueden proporcionar cuantiosos y duraderos efectos positivos en las empresas de inserción y en las personas desfavorecidas del mercado laboral. Los esfuerzos bien encaminados merecen la pena y antes que después darán sus frutos.

Las cláusulas sociales pueden proporcionar cuantiosos y duraderos efectos positivos en las empresas de inserción y en las personas desfavorecidas del mercado laboral.

Sobre la inclusión de cláusulas sociales en los procedimientos de contratación (Acuerdo del Pleno)
(08/1 1.02.01.0403)

El Parlamento Vasco, en la sesión plenaria celebrada el día 8 de junio de 2007, adoptó el acuerdo de aprobar la proposición no de ley formulada por los grupos parlamentarios Naciona-listas Vascos, Eusko Alkartasuna y Mixto-Ezker Batua Berdeak.

Esta Presidencia, al amparo de lo dispuesto en el artículo 97 del vigente Reglamento de la Cámara, ordena la publicación del mencionado acuerdo en el Boletín Oficial del Parlamento Vasco.

La presidenta del Parlamento Vasco Izaskun Bilbao Barandica

CARMELO BARRIO BAROJA, SECRETARIO PRIMERO DE LA MESA DEL PARLAMENTO VASCO,

CERTIFICO

Que el Pleno del Parlamento Vasco, en la sesión celebrada el día 8 de junio de 2007, tras el debate de la proposición no de ley sobre la inclusión de cláusulas sociales en los procedimientos de contratación, ha aprobado la citada proposición con arreglo al siguiente texto:

1. El Parlamento Vasco insta al Gobierno Vasco a que utilice la contratación pública como un eficaz instrumento de lucha contra la exclusión social en sus diversas manifestaciones, de incorporación laboral de personas con discapacidad, o especiales dificultades de acceso al empleo, de forma que contribuya a reducir el riesgo de exclusión. Para ello, en la medida permitida por el ordenamiento jurídico, le insta a que incorpore cláusulas sociales en el procedimiento de contratación y en la ejecución de los contratos.
2. El Parlamento Vasco insta al Gobierno Vasco a fomentar la incorporación laboral de personas excluidas o en riesgo de exclusión del mercado laboral en empleos de calidad, mediante la incorporación de las cláusulas sociales arriba mencionadas y facilitando, por un lado, mercado a las empresas de inserción y, por el otro, implicando a las empresas ordinarias lucrativas en el objetivo de la inserción sociolaboral -a semejanza de la reserva del 2 % para personas con discapacidad.
3. El Parlamento Vasco insta al Gobierno Vasco a constituir una comisión técnica en la Dirección de Patrimonio y Contratación integrado por los servicios jurídicos de empleo, de asuntos sociales, de contratación y de hacienda para que analice la posibilidad de introducir cláusulas sociales en la adjudicación y en la ejecución de los contratos que hagan, de acuerdo con la legislación vigente, y que a su vez, determine las medidas jurídicas, financieras y organizativas que son necesarias para aplicar el acuerdo adoptado, así como su coexistencia con otras políticas públicas como la medioambiental, la de seguridad y salud laboral, la de igualdad de la mujer y el hombre, la calidad y las condiciones de empleo, la normalización del euskera, también actuables a través de la contratación pública, y en concreto aquellas propuestas que en materia de Seguridad Social y salud laboral surjan de la Comisión de Obras Públicas creada por el Consejo de Gobierno a propuesta de este Parlamento, a cuyo efecto se abrirá dicha comisión técnica a la participación de los servicios de la Administración competentes en dichos sectores.
4. El Parlamento Vasco insta al Gobierno Vasco a desarrollar esta política de inclusión de cláusula Sociales en los procedimientos de contratación con carácter inmediato a la finalización del informe por la Comisión Técnica de la Dirección de Patrimonio y Contratación, dando cuenta del mismo a lo Cámara antes del 31 de diciembre.
5. El Parlamento Vasco insta a todas las Administraciones vascas a desarrollar, en sus ámbitos de competencia, este tipo de instrumentos en la lucha contra la exclusión social y de incorporación laboral de personas con discapacidad o especiales dificultades de acceso al empleo.

Y para que así conste, y en orden a su ejecución, expida la presente certificación con el visto bueno de la presidenta del Parlamento Vasco, en Vitoria Gasteiz, 8 de junio de 2007.

El secretario primero de la Mesa, Carmelo Barrio Baroja. Visto bueno, la presidenta del Parlamento Vasco, Izaskun Bilbao Barandica.

Calíope

Un Proyecto



El proyecto **Calíope, Calidad e igualdad de oportunidades en las políticas de empleo**, tiene como finalidad hacer realidad el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de la creación del empleo y el desarrollo de los recursos humanos.

Calíope es un proyecto plurirregional cuya coordinación, de carácter estatal, se realiza a través del Instituto de la Mujer, dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y se desarrolla en las Comunidades Autónomas de Aragón, Asturias, Cantabria y Galicia.

El proyecto está promovido por diferentes entidades públicas y agentes sociales que hacen una clara apuesta por mejorar la calidad y los resultados de las políticas de empleo y el funcionamiento del mercado laboral, a través de la implantación del mainstreaming de género.

Calíope ha desarrollado una **metodología para la integración de la perspectiva de género en la gestión de las políticas públicas**, a través de un proceso secuenciado en tres fases consistentes en la revisión del funcionamiento de las estructuras, la experimentación de los cambios pro-



de Mainstreaming de Género

puestos por la revisión realizada y la transferencia de los resultados, articulándolo en torno a dos procesos de participación complementarios:

- a) La constitución de una **mesa de coordinación** en cada territorio, compuesta por diferentes agentes que intervienen en el mercado laboral, cuya finalidad es comprometerlos para integrar la dimensión de género en la gestión de las políticas de empleo, al mismo tiempo que generar una red de complementariedad para combinar y optimizar los recursos existentes en materia de empleo e igualdad de género y garantizar la transferencia de los resultados del proyecto a las políticas generales así como la sostenibilidad de su aplicación.

La participación de los agentes se va definiendo a lo largo de las tres fases, de manera que a medida que se va consolidando la participación de los niveles decisorios, se van introduciendo los niveles de gestión y otros niveles que garantizan la consolidación de los cambios que han de introducirse en la gestión de las políticas con la integración de la perspectiva de género.



La participación de los agentes se va definiendo a lo largo de las tres fases que garantizan la consolidación de los cambios que han de introducirse en la gestión

El compromiso de transferencia es extenderlo al mayor número de centros en el 2008, con la intención de generalizarlo a medio plazo en los centros escolares de Asturias

- b) La realización de una **experiencia piloto** en cada territorio dirigida a experimentar y validar métodos y herramientas que permitan incorporar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo. Cada experiencia ha diseñado y desarrollado una propuesta metodológica de intervención, desde el enfoque de género, en un ámbito concreto de las políticas de empleo y, a través de su validación en la mesa de coordinación del territorio, las y los agentes participantes se han comprometido a integrar la propuesta en el modelo de funcionamiento y estrategias de intervención de los actores del mercado laboral.

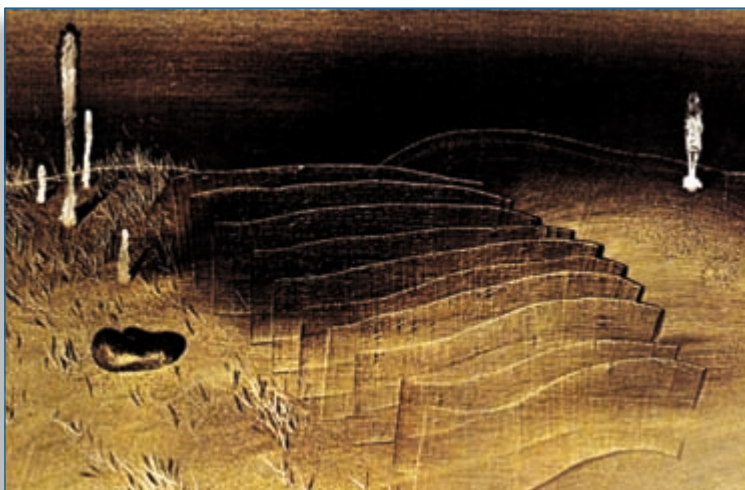
Para facilitar la participación de los distintos agentes y la sostenibilidad

en el tiempo de la integración de la perspectiva de género, la metodología se desarrolla en torno a 3 ejes básicos:

- ✓ **Mecanismos de participación** de las estructuras implicadas, organizadas por niveles funcionales decisorio, técnico y operativo.
- ✓ **Formación en materia de género** e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres aplicada al área de la política pública tratada, impartida a todas las personas participantes.
- ✓ Reflexión e **identificación de los factores de desigualdad** que operan en el marco de las políticas públicas y la elaboración de propuestas dirigidas a eliminar dichos factores.

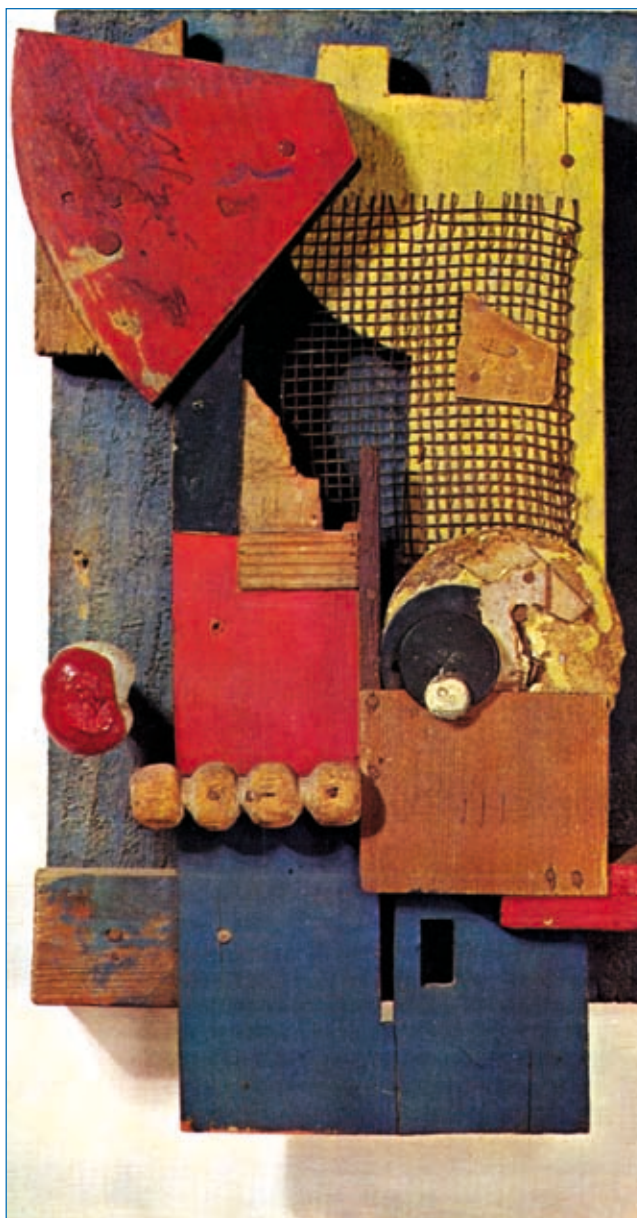
Los resultados logrados son:

- Elaboración de un Programa de Orientación Académica y Profesional desde un enfoque de género que se ha experimentado en 3 centros escolares. El compromiso de transferencia es extenderlo al mayor número de centros en el 2008, con la intención de generalizarlo a medio plazo en los centros escolares de Asturias. Esta acción se ha complementado con el desarrollo de la Escuela de Madres y Padres dirigida a fomentar la educación en igualdad. Se ha experimentado en dos centros escolares y se prevé generalizarla a 30 nuevos centros.
- Revisión, desde la perspectiva de género, de los modos de hacer de los centros con ciclos de formación profesional en Cantabria. Se han definido pautas para la mejora, desde la igualdad efectiva de



mujeres y hombres, de los instrumentos de planificación educativa (Plan Educativo de Centro, Proyecto Curricular de Centro, Memoria Final, Plan General Anual). Se han elaborado procedimientos de actuación en el acompañamiento a la Formación en Centros de Trabajo (FCT) y tutorías. Se ha elaborado una propuesta con recursos de apoyo para la programación e impartición del módulo de Formación y Orientación Profesional (FOL).

- Definición y experimentación de un protocolo de gestión de ofertas de empleo, de cara a su generalización en todas las oficinas públicas de empleo de Cantabria. Así mismo, se están revisando las convocatorias de ayudas a entidades colaboradoras en las acciones OPEA, y se ha elaborado un documento de pautas a tener en cuenta para garantizar la integración de la perspectiva de género en la orientación laboral realizada desde el Servicio Cántabro de Empleo y otros agentes cántabros de este ámbito de intervención.
- Se ha diseñado una unidad de género en los dispositivos de empleo de Asturias, que se va a presentar al Consejo Rector del Servicio Público de Empleo de Asturias (SEPEPA) para su constitución; y será objeto de debate en el Acuerdo de concertación social para esta legislatura. Así mismo, se han identificado nuevos contextos de coordinación y trabajo para apoyar la activación sociolaboral de mujeres. En este sentido, se ha trabajado un programa de talleres sobre "centralidad en el empleo" que se han desarrollado con éxito y se pretende generalizar.



- Se ha ensayado y validado una metodología con organizaciones laborales para la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su gestión, así como se ha acompañado en la negociación de un convenio colectivo la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. El resultado de la experiencia es la constitución en Aragón de un órgano consultivo formado por los interlocutores sociales y la administración pública regional (Dirección General de Trabajo e Instituto Aragonés



de la Mujer) para la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de las relaciones laborales y el empleo, encargado, entre otras cuestiones, en transferir la metodología validada en su ámbito de actuación.

Todas estas actuaciones se complementan con la **Acción 3** que se dirige a transferir la **“Metodología para la integración de la perspectiva de género en la gestión de las políticas públicas”**. Se trata de una acción que ofrece instrumentos para dar respuesta a lo dispuesto en el marco de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, especialmente, los artículos 15 y 77.

La acción se propone apoyar este proceso, a través de la puesta a disposición de la metodología mencionada y otros productos elaborados en el marco del Proyecto Calíope, en las **Unidades de Igualdad de los Departamentos Ministeriales** previstas por la Ley, cuyo cometido consiste en facilitar la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas públicas y estructuras que las impulsan.

Todas estas actuaciones se complementan con la Acción 3 que se dirige a transferir la “Metodología para la integración de la perspectiva de género en la gestión de las políticas públicas”

Transferencia de Itinerarios de Igualdad en Galicia

La Asociación A.D. Coruña Solidaria y la Consellería de Traballo de la Xunta de Galicia colaboran en la transferencia de la metodología de los “Itinerarios de Igualdad” para la implantación de planes de igualdad en empresas

Encuadrada en la última fase del Proyecto Equal “En Plan de Igualdad”, la Acción 3 facilita la transferencia de los Itinerarios de Igualdad a las políticas ordinarias, y en este proceso participa de forma activa la Consellería de Traballo de la Xunta de Galicia.

El nuevo marco legal en materia de igualdad, y en concreto la Ley 2/2007 de Trabajo en Igualdad de las Mujeres de Galicia, favorece este proceso de transferencia, puesto que la nueva normativa apuesta por hacer efectivo el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral.

En este contexto, la metodología de los Itinerarios de Igualdad, considerada como una buena práctica y testada con éxito, se presenta como la herramienta idónea para dar respuesta a “cómo” actuar en el marco de

las organizaciones públicas y privadas para la puesta en marcha de planes de igualdad de forma homogénea y eficaz. Y así lo entiende la Consellería de Traballo de la Xunta de Galicia, que ha mostrado un claro interés por las posibilidades reales de esta herramienta como metodología a utilizar para la implementación de planes de igualdad.





Los Itinerarios de Igualdad son planes de acción y mejora para la igualdad de oportunidades, diseñados “a medida” para empresas y entidades, cuyo objetivo es detectar, reducir y eliminar posibles desequilibrios de género que se producen en la gestión de recursos humanos, en los procesos de toma de decisiones y en las estrategias de organización del trabajo.

A través de la puesta en marcha de los Itinerarios de Igualdad se ha testado una metodología integral que da respuesta a las necesidades de asesoramiento, tutorización y seguimiento demandadas por las organizaciones que voluntariamente deciden desarrollar su plan.

El diseño de este servicio, su implantación y aceptación en el territorio de actuación del proyecto (municipios de A Coruña, Carballo y Cerceda), así como el nuevo marco legal en materia de igualdad, son algunos de los elementos que nos han conducido a considerar la metodología de los Itinerarios de Igualdad como una buena práctica en condiciones de ser transferida a las políticas ordinarias.

El equipo técnico de Acción 3 trabaja para adaptar la herramienta, para facilitar la transferencia y lograr esta adecuación de la metodología de los Itinerarios de Igualdad a las necesidades concretas de la Administración Autonómica.

En el marco de este proyecto de transferencia, se están llevando a cabo varias acciones:

En primer lugar, se ha constituido una **plataforma de transferencia**, un grupo de trabajo, en el que participan la Consellería de Trabajo y el equipo técnico de Acción 3, con el objetivo de establecer un núcleo sólido para el trabajo conjunto.

Se ha editado una **Guía didáctica para la implantación de los Itinerarios de igualdad** en forma de CD-rom multimedia interactivo, que se difundirá como elemento de información y pauta a seguir para llevar a cabo los planes de igualdad en organizaciones.

Como paso previo a la edición de esta guía didáctica, se llevaron a cabo dos **talleres de trabajo** con el fin de incluir en ella las conclusiones válidas extraídas, aumentando así su validez y adaptación a las necesidades reales de los diferentes agentes implicados en el proceso. Así, en los talleres de trabajo participaron representantes de la Consellería de Trabajo, organizaciones sindicales, empresas, entidades públicas y privadas y administración local.

Por último, señalar que se ha publicado también un **Manual de Formación**, donde se ha recopilado y homogeneizado todo el material utilizado en las acciones formativas impartidas dentro de los Itinerarios de Igualdad.

La Acción 3

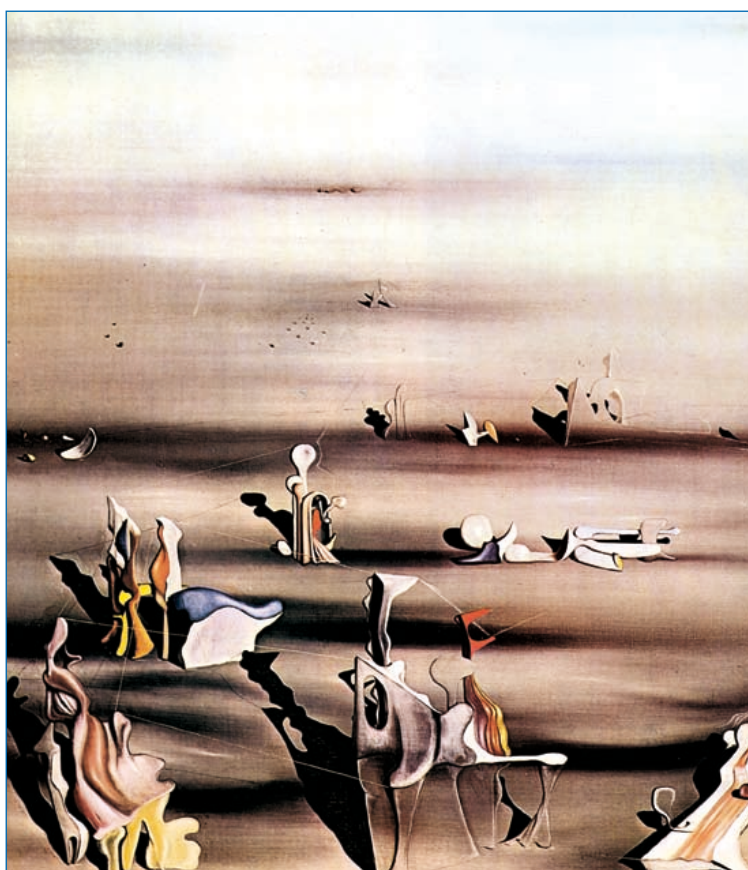
En la Iniciativa Comunitaria Equal

La iniciativa comunitaria Equal nació como un nuevo mecanismo para luchar contra la desigualdad existente en el mercado de trabajo. Para ello, se han adoptado métodos y nuevos sistemas que han permitido experimentar en fórmulas novedosas que aportaran soluciones a los problemas existentes dentro del campo sociolaboral.

De este modo, la Iniciativa ha impuesto nuevas formas de actuar que suponen una modificación de los hábitos convencionalmente utilizados: se trabaja en partenariat, el planteamiento de la problemática debe tener un enfoque integral, hay que prever la existencia de problemas parecidos en términos de transnacionalidad, la igualdad de oportunidades es un trazado por el que necesariamente tiene que organizarse cualquier método de trabajo... En definitiva, se implantan unos principios que han transformado la estrategia a seguir para dar solución a los problemas de muchas personas.

Equal experimenta, pero también ejecuta; innova, pero también ofrece soluciones rápidas. Todo lo realizado

si Equal experimenta y el experimento tiene éxito, es vital trasladar ese experimento a ámbitos de mayor alcance.



La Acción 3 se plantea como una financiación extra que ayuda a que las buenas ideas y buenas prácticas con éxito probado se puedan transferir a foros de decisión política para poder llegar a un mayor número de personas.

tiene un componente de actuación interventora para, como poco, detener los problemas a los que se enfrentan miles de personas, pero con la idea clara de cambiar estructuras y eliminar barreras que hacen que los colectivos más desfavorecidos y

los que se encuentran en un mayor riesgo de exclusión puedan llegar a integrarse plenamente en el mercado laboral.

Llegado a este punto, hay un planteamiento necesario, si Equal experimenta y el experimento tiene éxito, es vital trasladar ese experimento a ámbitos de mayor alcance. De esta idea tan simple se genera la necesidad de la TRANSFERENCIA.

La Acción 3 se plantea como una financiación extra que ayuda a que las buenas ideas y buenas prácticas con éxito probado se puedan transferir a foros de decisión política para poder llegar a un mayor número de personas. Se trata de que lo que ha sido bueno para unas pocas personas pueda ser bueno para muchas.

La Unidad Administradora del Fondo Social Europeo ha gestionado todo este proceso de impulso a la transferencia por medio de la financiación de la Acción 3. En la 2ª convocatoria Equal se han aprobado 94 pro-

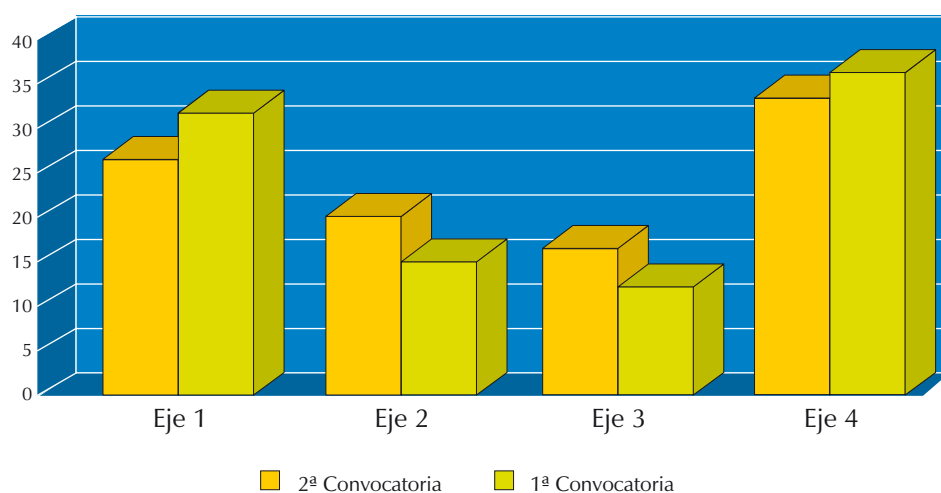




yectos solicitando ayuda financiera para poder transferir las buenas prácticas o la creación de redes de trabajo. Estos proyectos aprobados han supuesto una ayuda F.S.E. de 9.410.353 euros para un coste total de 13.825.631 euros. Los ejes I, II, III y IV han participado aportando proyectos, siendo los ejes I y IV los más prolíficos.

En comparación con la 1ª convocatoria Equal, nos encontramos con cifras muy similares, tanto en proyectos como en contenido económico, dejando como resultado final de la Iniciativa Comunitaria que el total de la Acción 3 ha supuesto una ayuda financiera de casi 19 millones de euros para 192 propuestas aceptadas.

Proyectos de Acción 3 aprobados, por ejes



La Cooperación Transnacional

un mecanismo para mejorar la calidad de programación 2007 – 2013.



La cooperación transnacional es y ha sido uno de los principios básicos en la filosofía del FSE. Tanto en los periodos de programación previos, como a través de la Iniciativa Comunitaria EQUAL, la transnacionalidad se ha consolidado de forma que las actuaciones llevadas a cabo y las redes establecidas han supuesto un importante valor añadido para los proyectos nacionales.

La Comisión Europea ha venido estimulando e impulsando activamente la realización de foros, encuentros, debates, redes y trabajos conjuntos entre Estados miembros sobre cooperación transnacional e interregional con la finalidad de transmitir a los responsables y decisores políticos la importancia de recoger este principio en sus respectivos Programas.

Asimismo la Estrategia de Lisboa revisada hace hincapié en la necesidad de asumir responsablemente el refuerzo,

por parte de los Estados Miembros, de la cooperación a todos los niveles (transnacional, regional y local) a través del intercambio de experiencias y del aprendizaje común de buenas prácticas. Tanto es así que el propio Reglamento FSE (EC1081/2006) establece que la Cooperación Transnacional es una de las principales características para el periodo 2007-2013 y suscribe en su artículo 3: “El FSE también respaldará las acciones a nivel transnacional e interregional, en particular, a través del intercambio de información, experiencias, resultados y buenas prácticas y del desarrollo de planteamientos complementarios y actuaciones coordinadas o conjuntas.”

En este marco, y bajo la herencia de los trabajos realizados en 2006, nació un grupo de trabajo sobre transnacionalidad, compuesto por las Autoridades de gestión de Equal de Bélgica flamenca, República Checa,

cional:

dad del FSE en el nuevo periodo



Finlandia, Italia, Polonia, España, Suecia y Reino Unido que se ha reunido en numerosas ocasiones a lo largo de 2007 con objeto de realizar un documento de apoyo; **“El principio de Cooperación Transnacional e Interregional para los nuevos programas del FSE (2007-2013)”** dirigido a todos los Estados miembros (<http://www.mtas.es/uafse/equal/documentacion.htm>).

Este documento disponible desde junio invita a incluir la cooperación transnacional en los programas operativos del próximo periodo de programación 2007-2013. El documento está estructurado para dar respuesta a 4 grandes preguntas: ¿qué?, ¿quién?, ¿cómo? y ¿por qué?

la Estrategia de Lisboa revisada hace hincapié en la necesidad de asumir responsablemente el refuerzo, por parte de los Estados Miembros, de la cooperación a todos los niveles, a través del intercambio de experiencias y del aprendizaje común de buenas prácticas.



En primer lugar subraya una serie de beneficios directos y asociados que la cooperación transnacional ha supuesto a nivel europeo en el desarrollo de los proyectos Equal, en la colaboración temática entre Estados miembros y en la constitución de redes de cooperación entre actores claves para el desarrollo de los objetivos marcados por Lisboa.

A continuación explica los diversos tipos de colaboración transnacional que pueden llevarse a cabo durante el próximo periodo de programación, teniendo en cuenta que en éste el ámbito de intervención será más amplio en términos de actores implicados y actividades a desarrollar.

En relación a cómo integrar el eje de transnacionalidad en los programas operativos, el documento ofrece 3 opciones y analiza las ventajas e inconvenientes de cada una de ellas; como prioridad específica, como prioridad transversal o como enfoque global unificando las dos opciones anteriores.

En cuanto a quién tiene que decidir la integración de la transnacionalidad en los programas operativos, así como el momento más oportuno, el

documento aporta una serie de ideas clave para que las Autoridades de Gestión y los gestores de los programas puedan alcanzar una intervención transnacional simplificada y de calidad.

Tras la difusión de este documento a todos los Estados miembros el grupo *ad hoc* redefinió sus objetivos de colaboración y decidió constituirse bajo la forma de **Plataforma o Comunidad de Práctica de Colaboración Transnacional**. Los miembros de esta plataforma liderada por Suecia son: Polonia, Finlandia, República Checa, España, Alemania, Grecia, Francia y Gran Bretaña.

La Plataforma de colaboración transnacional fue aprobada por la Comisión EU en noviembre de 2006. Los objetivos generales de esta plataforma son: transferir las buenas prácticas obtenidas en los proyectos Equal a los programas FSE 2007-2013 y capacitar y facilitar a los responsables de gestión de esos programas en la implementación de la cooperación transnacional.

El público destinatario de las actividades de la plataforma son las personas responsables de gestión de las Auto-

ridades de Gestión FSE, gestores de programas europeos de otros Fondos Estructurales, personal experto y organismos intermedios de programas FSE, tanto a escala nacional como regional.

Entre las actividades de la plataforma destacan las siguientes: diseño y mantenimiento de una herramienta de comunicación; estudios e investigaciones sobre las necesidades de las Autoridades de Gestión y Estructuras de Apoyo en el desarrollo de la colaboración transnacional; tutorización y reuniones de apoyo con todos los Estados miembros; creación de un equipo de trabajo operativo que vele por la calidad de las actuaciones transnacionales; organización de Seminarios de Aprendizaje Transnacional flexibles y adaptados a las necesidades del público destinatario; elaboración de una guía de apoyo a la gestión transnacional; y, finalmente, elaboración de una metodología y herramientas prácticas que agilicen la búsqueda de socios transnacionales.

Por consiguiente, dado que el mensaje en relación con la Cooperación Transnacional para el nuevo periodo es que ésta pueda contribuir a mejorar las políticas de empleo a través del aprendizaje conjunto entre agentes e instituciones de distinta naturaleza, la Comisión Europea está impulsando, tras el éxito de las lecciones aprendidas bajo el formato de las plataformas o comunidades de prácticas desarrolladas en EQUAL, la constitución y consolidación de nuevas redes de trabajo y plataformas de colaboración que complementen las existentes bajo la Iniciativa **“Regions for Economic Change”** y que funcionarán de forma similar a las convocatorias realizadas en EQUAL, facilitando la transferencia de resultados

y de buenas prácticas en materia de transnacionalidad.

Para ello se organizarán convocatorias de acciones destinadas a las Autoridades de Gestión y a los organismos intermedios de los distintos Estados Miembros, con financiación por el FSE de hasta 500.000 €.

Para más información se puede consultar la web: <http://www.transnationality.eu/>.

“El FSE también respaldará las acciones a nivel transnacional e interregional, en particular, a través del intercambio de información, experiencias, resultados y buenas prácticas y del desarrollo de planteamientos complementarios y actuaciones coordinadas o conjuntas.”



Plataformas Europeas



Plataforma Europea sobre la Transferencia de la Innovación

Presentación de la Plataforma europea a los miembros del Grupo de Trabajo para la Transferencia del Comité de Seguimiento español de Equal.



El objetivo de esta Plataforma europea -liderada por Portugal y de la que también forman parte Polonia, Irlanda del Norte, las Bélgica flamencas y valonas, Holanda y España-, consiste en la promoción de herramientas, métodos y enfoques innovadores desarrollados por los proyectos Equal en los distintos Estados miembros de la UE, con vistas a su transferencia a entornos más generales que aquellos en los que inicialmente eran aplicados.

La plataforma se articula sobre el modelo de la Comunidad de Prácticas, abriendo un espacio de análisis e intercambio de prácticas que han resultado exitosas en la gestión de los proyectos Equal y que, con los

ajustes oportunos, puedan ser de utilidad, entre otros posibles receptores, a los gestores de los distintos programas del FSE en el nuevo periodo de programación.

Se ha puesto en marcha una página web: <http://innovation.esflive.eu> en la que, además de información detallada sobre los avances de la plataforma, pueden ser descargadas una serie de herramientas útiles para la mejor gestión de proyectos y programas del FSE. Asimismo, se abre la posibilidad de inscribirse como miembro de la Comunidad de Prácticas y de solicitar la recepción del boletín electrónico elaborado por la plataforma europea.

La Plataforma Europea de Mainstreaming de Género

(www.gendermainstreaming-cop.eu)

El pasado mes de junio se celebró en Dublín otro encuentro de alto nivel de la Plataforma Europea de Mainstreaming de Género. En esta ocasión, se convocó a Autoridades de Gestión del Fondo Social Europeo, a organismos estatales de igualdad y a personas expertas en mainstreaming de género de Polonia, Hungría, Suecia, Lituania y España. En esta reunión se contrastó la experiencia irlandesa en el desarrollo de la Unidad de Igualdad de Género que impulsó el Mainstreaming de Género en el Plan de Desarrollo Nacional de Irlanda, Plan similar a los actuales Planes Nacionales de Reforma que se emplean para establecer las prioridades en la programación de los fondos europeos en el período 2007-2013.

En el mes de octubre se celebró en Florencia el encuentro de alto nivel sobre la promoción de la igualdad de género en empresas y a través del diálogo social, en el que se compartieron experiencias de diversos Estados miembro, entre ellos Portugal, Bélgica, Alemania, Austria, Polonia y España. El último encuentro de este tipo se celebrará el próximo mes de febrero en Bélgica, el cual girará en torno al importante papel que pueden jugar los medios de comunicación para la ruptura de estereotipos de género.

Todas las actividades y la documentación sobre los encuentros, así como productos y herramientas empleados por entidades donde se están desarrollando procesos de mainstreaming de género pueden consultarse y descargarse en la página web de la Plataforma Europea de Mainstreaming de

Género: www.gendermainstreaming-cop.eu. Para tener acceso a esta información hay que inscribirse a través de la propia página web, lo cual es un mero trámite que requiere enviar un correo electrónico indicando nuestros datos de contacto.

Aunque el programa de trabajo de esta Plataforma concluye en mayo 2008, los países que conforman el Comité de Pilotaje (Finlandia, Portugal, Austria, Italia, Irlanda, Bélgica y España), ya han expresado su voluntad de continuar y profundizar en el intercambio y transferencia de experiencias relativas al Mainstreaming de Género en el FSE. En concreto, se está debatiendo la posibilidad de impulsar una red de personas de contacto en el FSE (en el que participarían personas responsables del FSE en los ámbitos estatal y regional) dedicada a generar estrategias y procesos de Mainstreaming de Género en los nuevos programas operativos.





Plataforma Europea EQUAL

“Actuar contra las discriminaciones en el empleo por razón de origen o procedencia”.

Esta plataforma ha sido promovida por Francia, Alemania y Suecia, con el apoyo de la Comisión Europea, con el fin de conocer y difundir las mejores prácticas EQUAL en la lucha contra la discriminación racial, étnica o por razón de origen o procedencia. Durante 2 años esta plataforma ha trabajado para recoger las mejores experiencias y metodologías de proyectos EQUAL en este campo, y para desarrollar una especie de “caja de herramientas” en la lucha contra la discriminación. La plataforma tuvo su punto culminante en un Seminario Final de Visibilidad EQUAL en París, durante los días 22 y 23 de noviembre. El seminario fue inaugurado por

el Sr. Jean-Pierre Jouyet, Secretario de Estado para Asuntos Europeos.

Durante estos dos días los diferentes promotores de proyectos EQUAL seleccionados de toda Europa y los decisores políticos europeos, nacionales y regionales de los 27 Estados miembros tuvieron ocasión de visitar las diferentes exposiciones de proyectos, y foros interactivos sobre empresas, actores locales y medios de comunicación. El seminario sirvió además para intercambiar medidas y estrategias en la lucha contra la discriminación y para debatir su aplicación en las futuras acciones del FSE para el nuevo periodo 2007-2013.

Plataforma Europea

“Estrategias para la Inserción de personas reclusas y ex reclusas”

Tras el éxito de la Conferencia Europea de Transferencia EQUAL sobre Políticas de Inserción para Población Reclusa y Ex-reclusa (junio 2007), donde se transmitió a los decisores políticos de los 27 Estados miembros soluciones innovadoras que se han experimentado con éxito en los proyectos EQUAL dedicados a mejorar la inserción social y laboral de las personas que están o han estado en prisión, la Plataforma ha decidido continuar sus trabajos en el nuevo periodo de programación FSE.

Para ello los países responsables de la misma (Italia, Alemania, Reino Unido, España, Países Bajos, Bélgica, Repú-

blica Checa y Polonia) se reunieron en Bruselas el 24 de septiembre con el fin de preparar una propuesta a la Comisión para seguir explorando nuevas prácticas y políticas de los Estados miembros, y para promover proyectos y redes financiados por el Fondo Social Europeo en el campo de la gestión de centros penitenciarios (formación en los centros, preparación para la inserción, prácticas laborales) y en la transición a la vida ordinaria (mejora de los servicios de orientación, salud, vivienda, empleo, habilidades sociales, etc.), con el fin de que la reinserción social de las personas que han estado en prisión sea una realidad.



Crónica de Eventos

Jornada Final del Grupo Temático Nacional sobre Inserción y Lucha Contra el Racismo y la Xenofobia.

El día 29 de noviembre se celebró en Madrid la Jornada Final del GTN 1 “Fórmulas innovadoras para la inserción sociolaboral: Empresas de Inserción, Cláusulas Sociales y Fomento de la Diversidad en el Mercado de Trabajo”, para difundir los trabajos realizados por el Grupo Temático Nacional de Inserción, Lucha contra el Racismo y Asilo (GTN 1).



La jornada se estructuró en torno a tres subgrupos de trabajo: Empresas de Inserción, Responsabilidad Social de las Empresa-Cláusulas Sociales, y Lucha contra el Racismo y la Xenofobia, y fue inaugurada por D. Ramón Jáuregui Atondo, portavoz del PSOE en la Subcomisión de RSE y en la Comisión Constitucional del Congreso de los Diputados. La clausura estuvo a cargo de D. Alejandro Barahona River, Subdirector General de Economía Social del M^º de Trabajo y Asuntos Sociales.

Coincidiendo con el evento, ese mismo día se aprobó en el Congreso de los Diputados la nueva ley que regula las empresas de inserción, lo cual fue celebrado por los asistentes y dio lugar a un animado debate sobre el contenido de esta ley.

A la jornada asistieron profesionales de las Agrupaciones de Desarrollo del Eje 1, personas que trabajan en el ámbito de las Empresas de Inserción, personas responsables en los Gobiernos Autónomos de los departamentos de empleo, miembros del Comité de Seguimiento y las entidades participantes en los Programas Operativos 2007-2013 de Lucha contra la Discriminación y Adaptabilidad y Empleo.

Jornada Final del Grupo Temático Nacional de Creación de Empresas

Como viene siendo habitual, y en cumplimiento del principio de partenariado que informa todas las actividades desarrolladas en el marco de la I.C. EQUAL, la UAFSE organizó en Toledo, el 21 de noviembre de 2007, una jornada de clausura que supuso el cierre formal de las actividades desarrolladas por el GTN, en colaboración con el SEPECAM, Servicio Público de Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Los objetivos de la jornada consistieron, por un lado, en realizar un balance de la actividad del GTN de Creación de Empresas y por otro, en presentar las líneas de actividad a realizar en el futuro, una vez terminada la I.C. EQUAL, en el marco de la estrategia del Fondo Social Europeo para el próximo período de programación 2007-2013.

En el lugar donde se desarrolló la jornada se habilitó un espacio para que las Agrupaciones de Desarrollo pudieran exponer los productos de sus trabajos (productos, herramientas, publicaciones, etc.) que permitió un fructífero intercambio de información entre las asistentes.

A la jornada asistieron representantes de todas las Agrupaciones de Desarrollo pertenecientes al Eje de Creación de Empresas, de varias AD de otros Ejes que desarrollan actuaciones de creación de empresas en sus proyectos (fundamentalmente del Eje de Igualdad de Oportunidades) y representantes del Comité de Seguimiento EQUAL y de algunos gestores del Programa Operativo Multiobjetivo de Adaptabilidad y Empleo 2007-2013, además de decisores políticos y personas implicadas en la creación de empresas.

Tras la inauguración de la jornada por parte del Secretario General del SEPECAM y del Subdirector General Adjunto de la UAFSE, se presentaron las diversas funcionalidades de la Guía de evaluación, pasando a exponer, a continuación, algunas experiencias Equal exitosas desarrolladas por Agrupaciones de Desarrollo, tanto en Castilla-La Mancha, como en otros territorios.

Gracias a esta jornada se ha podido fomentar la difusión y transferencia de las herramientas diseñadas en el marco del GTN para la mejora de las políticas de creación de empresas, para su asunción por los decisores políticos durante el nuevo período de programación.



Jornada Final del Grupo Temático Nacional

Sobre Adaptabilidad de las empresas y los trabajadores

La UAFSE, en colaboración con el Gobierno de Cantabria, organizó en Santander los días 11 y 12 de diciembre la Jornada Final del GTN3 con la finalidad de visibilizar los resultados de las actividades desarrolladas en el marco del grupo de trabajo y de presentar el Catálogo de Buenas Prácticas en Adaptabilidad detectadas por los proyectos. El encuentro tuvo lugar en el emblemático Palacio Real de la Magdalena y contó con la presencia de las Agrupaciones de Desarrollo participantes en el eje 3 de Adaptabilidad, así como de representantes de distintas administraciones, de la UAFSE y de la Fundación CTIC.

La jornada fue inaugurada por la Consejera de Empleo del Gobierno de Cantabria que destacó los resultados tangibles desarrollados por los proyectos Equal en la región, por el Director General de Trabajo del Gobierno de Cantabria y por el Director General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y del FSE, y posteriormente se procedió a analizar la trayectoria de trabajo y resultados del grupo y a la presentación del Catálogo de Buenas Prácticas. Acto seguido se dio paso a la apertura de la **Feria de resultados de los trabajos del Eje 3**.

A modo de resumen, la metodología utilizada por este Grupo de Trabajo ha consistido en analizar las actuaciones de los proyectos para elaborar un mapa general de actividades y así poder extraer los temas más relevantes. Estos "temas clave" detectados sobre los que han versado los cuatro encuentros temáticos celebrados a lo largo de los dos años de trabajo, han sido: Responsabilidad Social de las Empresas, NTIC, Nuevos perfiles profesionales y desarrollo de multicompetencias, Nuevas formas de organización en el trabajo, Cooperación y fomento del asociacionismo empresarial, Gestión de la Edad e Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

Las principales actividades llevadas a cabo han sido:

- ✓ Organización de cuatro seminarios temáticos para el intercambio de experiencias:
 1. Utilización de TIC, Gijón, Octubre de 2005.
 2. Agente de Innovación, Manises, Abril de 2006.
 3. Responsabilidad Social de las Empresas, Barcelona, Octubre de 2006.
 4. Flexibilidad en el trabajo, Murcia, Septiembre de 2007.
- ✓ Creación de una base de datos para la detección de BP y elaboración de un Catálogo de BP.
- ✓ Desarrollo de una web informativa (www.gtn3.net) y de publicaciones de conclusiones y recomendaciones de cada una de las jornadas temáticas celebradas.

La activa participación de las Agrupaciones de Desarrollo contribuyó al rotundo éxito de la jornada que supuso, además de un foro de exposición de resultados, productos, metodologías, herramientas y publicaciones elaborados por los proyectos, una excelente oportunidad para intercambiar experiencias entre los proyectos.

Toda la información está recogida en la página web: www.gtn3.net

Jornada Final del Grupo Temático Nacional De Igualdad De Oportunidades

El Congreso final Equal de Igualdad de Oportunidades, organizado conjuntamente por la Diputación Provincial de A Coruña y la Unidad Administradora del FSE, tuvo lugar en A Coruña durante los días 29 y 30 de octubre.

Con él se presentaron los resultados del trabajo realizado en el Grupo Temático Nacional de Igualdad de Oportunidades (GTN IO) en los dos últimos años y se hizo un balance de los avances conseguidos en materia de género en este período y de cómo las Iniciativas Comunitarias (IICC), desde NOW hasta EQUAL, han contribuido al desarrollo de las intervenciones a favor de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

La jornada del 29 estuvo marcada por las presentaciones institucionales de los representantes de las diferentes administraciones que participaron y por una intervención sobre la Ley de Igualdad y sus implicaciones en el ámbito del trabajo y el empleo.

También se presentó el Modelo de Transferencia de Buenas Prácticas para la Igualdad de Género en el empleo y las publicaciones realizadas en el marco de dicho GTN.

Un espacio destinado al debate y a la reflexión en materia de Transferencia e Igualdad de Género fue el destinado a la participación de las AD de Igualdad, a través de 5 foros de intercambio en los que también se presentaron algunas experiencias desarrolladas en los proyectos como ejemplo de transferencias realizadas.

Finalmente, la jornada del 30 se centró en el balance final en relación a la aportación de las Iniciativas Comunitarias en las intervenciones a favor de la igualdad de género y para ello se contó con la participación de 5 expertas que han trabajado en las IICC desde sus inicios, y en diferentes entidades (administración central, autonómica y local, ONGs y empresas).

Más información en www.mtas.es/uafse/equal/documentacion.htm



Conferencia:

“Anticipating Change , Effective Approaches to Lifelong - Learning and Age Management”.

Atenas, 5 Al 7 de Diciembre de 2007.



Con la finalidad de difundir y transferir a los responsables políticos los principales mensajes y buenas prácticas que los proyectos EQUAL europeos han desarrollado en materia de Aprendizaje Permanente y Gestión de la Edad, el Ministerio de Trabajo griego con la colaboración de la DG de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea y la asistencia técnica de la consultora GHK, ha organizado la Conferencia europea sobre **“Anticipación al cambio: medidas eficaces en relación con el Aprendizaje Permanente y la Gestión de la Edad”**, en Atenas.

En este foro participaron expertos de rango internacional y se presentaron las distintas redes temáticas de los Estados Miembros participantes, a saber: España, Grecia, Republica Checa, Suecia, Alemania, Italia, Eslovaquia, Austria y Reino Unido, así como las buenas prácticas detectadas por los proyectos.

Asimismo se presentó la publicación “Paving the way for Lifelong Learning and Age Management”, consistente en el análisis y estudio de las mejores prácticas detectadas por los proyectos.

La conferencia se desarrolló en torno a seis talleres de trabajo, con la finalidad de debatir cuestiones de alto interés relacionadas con la mejora de las condiciones de vida y de trabajo para las personas de mayor edad, de forma que los profesionales, investigadores y asistentes compartieran opiniones y acercaran posturas y experiencias. Dichos talleres fueron:

- ✓ Fomento del relevo generacional
- ✓ Desarrollo y validación de multicompetencias
- ✓ Desarrollo de la formación profesional y continua
- ✓ Compromiso de los empresarios, especialmente en PYME's
- ✓ Fomento del Dialogo Social
- ✓ Desarrollo de las TIC y del e-learning

La delegación española estuvo compuesta por representantes de la UAFSE, de dos AD, de dos organismos intermedios del PO de Adaptabilidad y Empleo para el periodo 2007-2013 y de un experto.

Toda la información sobre la conferencia puede recogerse en la web: www.ghkint.com

Equal Policy Forum: “Diversifying The Workplace: Strategies For Empowerment And Inclusion”.

Belfast, 29 y 30 de Noviembre de 2007.

Con la idea de debatir en torno al empoderamiento de las personas participantes y la corresponsabilidad social así como para dar a conocer algunas a las buenas prácticas de proyectos EQUAL en estas materias, el Departamento de Empleo y Formación de Irlanda del Norte y el Ayuntamiento de Belfast organizaron este Foro titulado **“Diversidad en el centro de trabajo: Estrategias para el empoderamiento y la inclusión”**, que ha sido cofinanciado por el Fondo Social Europeo como Plataforma Europea.

Se trata del segundo y último foro de los que ha constado esta Plataforma Europea y de la primera conferencia que ha tenido por tema central el empoderamiento de las personas participantes. De hecho el lema del documento de trabajo preparatorio y del Foro fue *“Nothing about us without us”* (“Nada sobre nosotros sin contar con nosotros”). Por ello se partió de tres presentaciones a cargo de personas a las que el participar activamente en un proyecto EQUAL había cambiado o incluso salvado la vida. Tres experiencias extraordinarias, impactantes y muy bien contadas. Ello sirvió de base para dos tandas de talleres en torno al empoderamiento de las personas participantes, el papel de las empresas y el de los demás agentes.

Además de algunas personas participantes en proyectos EQUAL, se contó con representantes de entidades empleadoras, del sector asociativo, y de numerosos intermediarios o “constructores de puentes” como se les llamó: esto incluía a centros de empleo protegido, organismos de la Seguridad Social, servicios de orientación y empleo, centros de formación. Finalmente, también estaban ampliamente representadas las personas con responsabilidad política que toman decisiones que afectan a todos estos agentes.

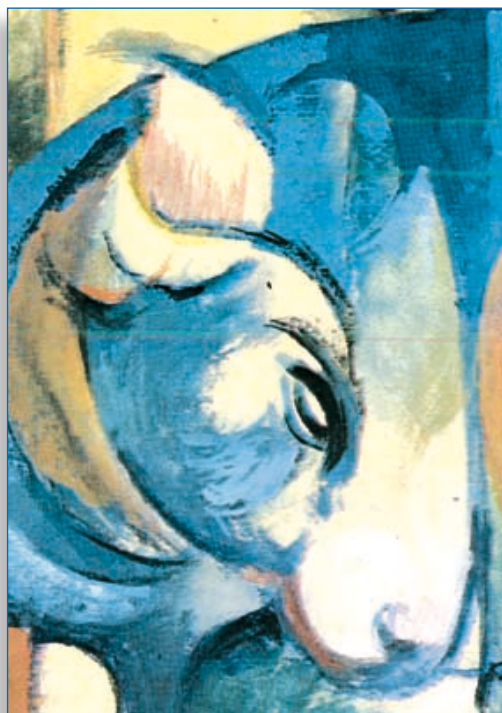
A partir de la experiencia de EQUAL se presentaron conclusiones y recomendaciones para fomentar el empoderamiento en la inclusión socio-laboral y la diversidad en los centros de trabajo.

Toda la información sobre la conferencia puede recogerse en la web:

[http://www.equalni.org/Conferences/PresentationsNovember\(withoutillustr\).htm](http://www.equalni.org/Conferences/PresentationsNovember(withoutillustr).htm)

y un resumen puede verse en la página EQUAL de la Comisión:

http://ec.europa.eu/employment_social/equal/news/200712-belfast_en.cfm



Publicaciones







MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES



Unión Europea
Fondo Social Europeo

eQual