



Análisis de la selección  
de proyectos Equal 2

La iniciativa Comunitaria Equal  
Reflexiones desde la experiencia



Análisis de la Acción 3

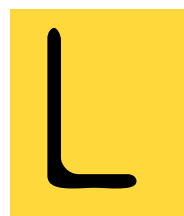
Malta: "Twinning light"



# Sumario

	Pág.
Editorial	3
Análisis de la selección de proyectos Equal de la segunda convocatoria	4
La Iniciativa Comunitaria Equal: Reflexiones desde la experiencia	9
Balance cuantitativo de la Acción 3	12
Transnacionalidad Cooperación transnacional: ¿Idilio o pesadilla?	15
Transferencia: Informe de conclusiones	18
El papel de Equal en la lucha contra el racismo y la xenofobia	21
Malta: “Twinning light”	25
Crónica de eventos	28
Publicaciones	30

# Editorial



a segunda ronda de la Iniciativa EQUAL 2004-2007 ha entrado en una nueva fase de pleno desarrollo tras la reciente aprobación en España de 226 proyectos por un importe de 254,9 millones de euros. Nos encontramos en un interesante momento de transición entre el final de la anterior convocatoria EQUAL y el comienzo de una nueva etapa. La primera convocatoria ha generado valiosos resultados en el ámbito de la inserción laboral de aquellas personas en mayor riesgo de exclusión social, que en definitiva son el objetivo fundamental de nuestra iniciativa. Los resultados obtenidos y las buenas prácticas detectadas deben ser transferidas a las políticas generales en materia de empleo, ya sea a nivel local, autonómico o estatal.

En esta segunda fase de la Iniciativa tenemos que tener en consideración las lecciones aprendidas de la primera etapa ya que nos enfrentamos a nuevos retos y estímulos derivados de un contexto europeo más amplio y diverso. La entrada en la Unión Europea de diez nuevos Estados miembros supondrá sin duda un enriquecimiento en la dimensión transnacional de los proyectos EQUAL.

Desde esta Subdirección General queremos dar la bienvenida a las nuevas Agrupaciones de Desarrollo que acaban de comenzar su andadura en el marco de la Iniciativa EQUAL, y animarles en su valioso trabajo para la mejora del acceso al mercado laboral en condiciones de igualdad para todas las personas.

[Carlos Tortuero Martín](#)

Subdirector General de la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo

# Análisis de la selección de la segunda convocatoria

## Análisis de las solicitudes presentadas

La segunda convocatoria oficial de la Iniciativa comunitaria EQUAL a nivel nacional publicada en el BOE de 29 de marzo de 2004, ha contado con la presentación de **432** solicitudes en todo el territorio nacional, de las que se han admitido para su baremación **418**, una vez verificado el cumplimiento de los requisitos formales exigidos por la misma.

El montante de ayuda comunitaria correspondiente a la segunda convocatoria es de 258.573.555 euros, cantidad que corresponde a la dotación de las anualidades 2004-2007 para los ejes 1 a 4.

La distribución general de las ayudas se realiza en función de la estructura de ejes y áreas temáticas definidas en el PIC español, siendo en esta segunda convocatoria la siguiente:

EJES	%	Dotación financiera	Distribución por Áreas Temáticas
EJE 1: capacidad de inserción profesional	36,35%	79,15 Meuros	30,61% área temática 1.1
		14,85 Meuros	5,74 % área temática 1.2
EJE 2: espíritu de empresa	15,25 %	39,41 Meuros	15,25 % área temática 2
EJE 3: adaptabilidad	15,55 %	40,19 Meuros	15,55 % área temática 3
EJE 4: igualdad de oportunidades	32,85 %	35,78 Meuros	13,83 % área temática 4.1
		49,19 Meuros	19,02 % área temática 4.2
EJE 5: solicitantes de asilo	1,3 %	5 Meuros aprox.	
EJE 6: asistencia técnica	2,5 %		

# n de proyectos Equal catoria

La dotación financiera del Eje 5: Solicitantes de Asilo, es de 9.914.796 euros para las dos convocatorias, siendo la asignación para esta segunda de 5 millones de euros aproximadamente.

## Resultados del proceso de selección de proyectos

De los **418** proyectos baremados se han seleccionado un total de **226**, tras un proceso de valoración técnica, teniendo en cuenta la asignación financiera prevista para cada una de las medidas comprendidas en el Programa Operativo, según los porcentajes de reparto que figuran en el PIC, y atendiendo a un criterio de presencia equilibrada de la Iniciativa Comunitaria en el conjunto del territorio del Estado.

### Proyectos presentados y aprobados por eje

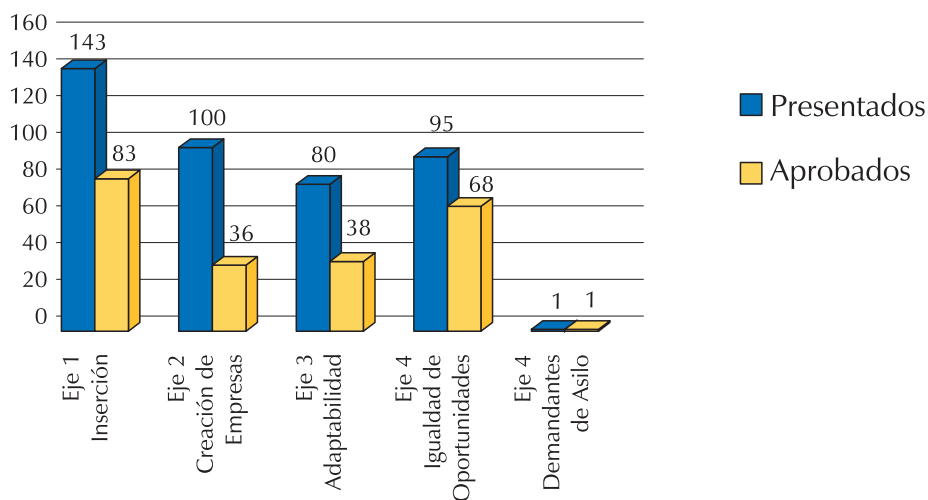


Gráfico 1

En cuanto a la proporción entre proyectos presentados y aprobados, se observa que ha habido una fuerte concurrencia de proyectos especialmente en los ejes 2 y 3 (creación de empresas y adaptabilidad), y en el eje 1 en menor medida. En el eje de creación de empresas se seleccionaron 36 proyectos, el 36% de los proyectos presentados, poco más de la tercera parte, y en el eje 3, de adaptabilidad, 38 proyectos, lo que equivale a un 47%, casi la mitad de los presentados (ver gráfico 1).

El eje de igualdad de oportunidades, por el contrario, presenta elevado índice de aprobación: el hecho de que cuente con un mayor presupuesto que los ejes 2 y 3, ha redundado en este resultado positivo: de los 95 proyectos presentados en este eje se seleccionaron 68, es decir, un 71%. Dentro de este eje, hay una distribución bastante equilibrada entre las dos áreas temáticas que lo componen: encontramos 32 proyectos en el área dedicada a conciliación de vida familiar y profesional, y 36 en la destinada a reducir los desequilibrios de género.

Finalmente, hay que señalar que el eje que ha contado con mayor número de proyectos presentados y aprobados es el eje 1 -inserción profesional y lucha contra el racismo-, con 143

proyectos presentados, de los que 83 han sido seleccionados (el 58%). Ello es un indicador de que las agrupaciones de desarrollo siguen interesadas mayoritariamente en este eje, tal y como ocurrió en la anterior convocatoria de la iniciativa EQUAL. Dentro de la distribución por las áreas temáticas que componen este eje, el área 1.1.-inserción profesional-, reúne el mayor número de proyectos de todas las áreas temáticas EQUAL, con 70 proyectos. Si se compara con la anterior convocatoria, se aprecia un aumento notable del número de proyectos en esta área temática de inserción (de 48 en la primera a 70 en ésta): ello es debido a que en esta ocasión se ha asignado una cantidad menor de fondos a cada proyecto, lo cual ha permitido que un mayor número de agrupaciones de desarrollo y de territorios se beneficien de las acciones de EQUAL. El área destinada a combatir el racismo y la xenofobia cuenta con 13 proyectos, casi el doble que en la anterior convocatoria, lo cual indica una mayor sensibilidad de las agrupaciones de desarrollo hacia cuestiones relacionadas con la prevención de actitudes racistas en el mercado laboral (ver gráfico 2).

La siguiente tabla muestra la distribución de proyectos seleccionados por área temática:

	EJE 1		EJE 2	EJE 3	EJE 4		EJE 5	Total
	AT 1.1	AT 1.2	AT 2.	AT 3	AT 3	AT 4.1	Asilo	
<b>Total</b>	70	13	36	38	32	36	1	226
<b>%</b>	30,98	5,76	15,93	16,82	14,16	15,93	0,45	100

## Proyectos aprobados por Área Temática

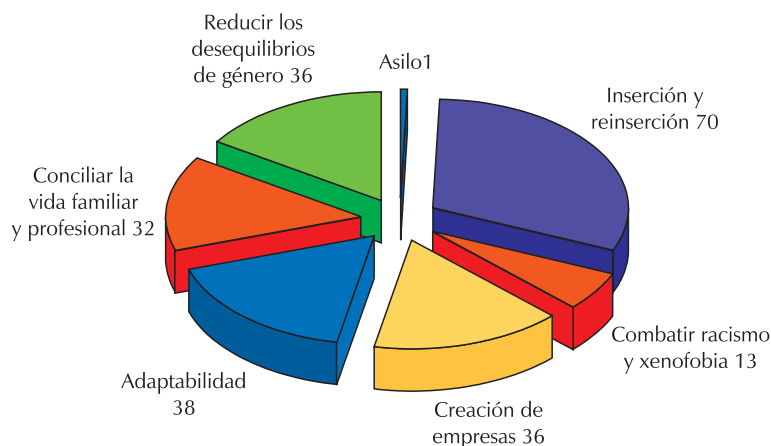


Gráfico 2

Como puede verse tanto en la tabla como en el gráfico correspondiente, se ha producido un aumento considerable en el número de proyectos aprobados por área temática con respecto a la primera convocatoria, debido a que la dotación presupuestaria para esta segunda convocatoria ha sido mayor y a que el coste medio por

proyecto gira en torno a los 2 millones de euros, (la convocatoria establecía con carácter general, una horquilla entre 500.000 y 3 millones de Euros).

Con respecto a la cuantía económica solicitada y aprobada por ejes, los datos son los siguientes:

	EJE 1	EJE 2	EJE 3	EJE 4
Ayuda F.S.E. solicitada	218.065.228,97	147.015.538,91	123.716.879,38	146.298.231,32
Ayuda F.S.E. concedida	94.005.163,99	39.411.624	40.184.808	81.388.501,17

Atendiendo a la clasificación según las zonas objetivo, la distribución de los

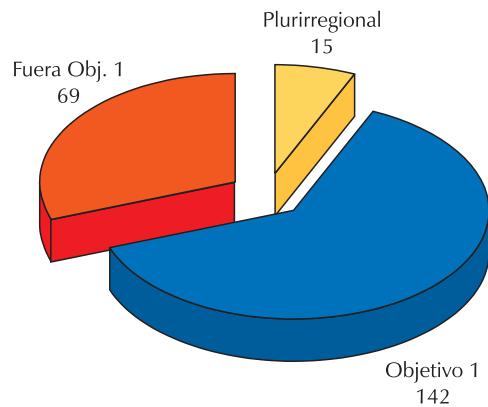
proyectos seleccionados es la siguiente:

	Presentados	Seleccionados
Objetivo 1	300	142
Fuera de Obj 1	79	69
Plurirregionales	39	15
Total	418	226

De los 15 proyectos plurirregionales aprobados, se debe concretar que 4 pertenecen a zonas de Objetivo 1 ex-

clusivamente, 5 a zonas de fuera de Objetivo 1, y 6 proyectos a ambos Objetivos, incluyendo el de Asilo.

## Proyectos aprobados según zonas objetivo

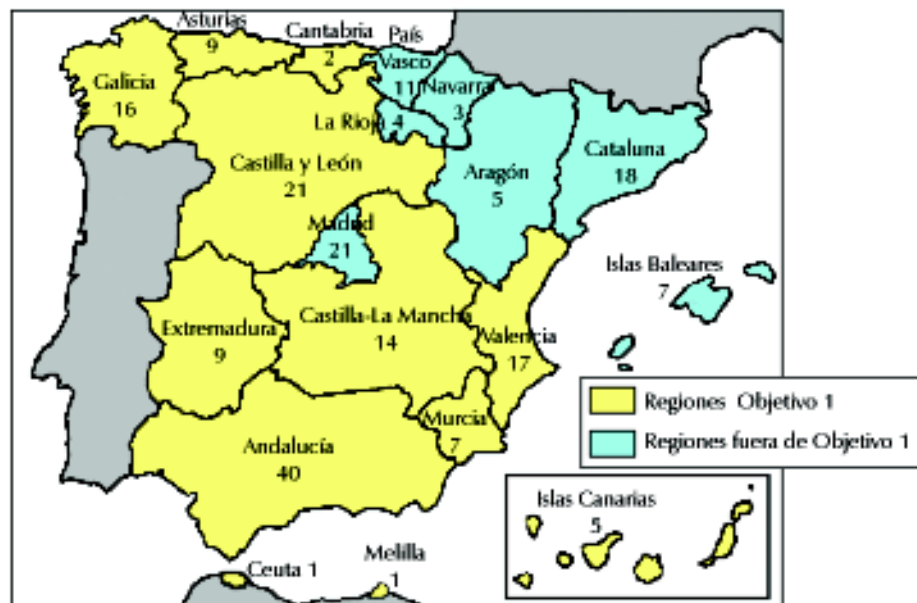


Haciendo un análisis pormenorizado de los proyectos seleccionados por área temática y por zonas objetivo, se observa que se han seleccionado más proyectos, en relación con los presentados, en las Comunidades Autónomas de fuera de Objetivo 1, en cualquiera de las áreas temáticas, debido a que el número de proyectos presentados en estas regiones ha sido menor.

Tal y como se establece en el PIC Equal, la selección de proyectos conlleva la aprobación de la ayuda comunitaria para toda la vida del proyecto. La fase

de perfeccionamiento tiene por objeto que los proyectos constituyan formalmente la Agrupación de Desarrollo, para lo cual disponen de un periodo de 4 meses a fin de suscribir el correspondiente Acuerdo de Constitución de la Agrupación de Desarrollo, y de un periodo de 7 meses para definir y firmar el Acuerdo de Cooperación Transnacional. Una vez cumplidos los requisitos de esta primera fase, los proyectos seleccionados pasarán a la fase de ejecución de los programas nacional y transnacional, que finalizará en diciembre de 2007.

## Distribución de proyectos aprobados por comunidades autónomas





# La Iniciativa

## Comunitaria Equal:

### Reflexiones desde la experiencia

Diego Vaquero

S

egún el diccionario, la **experiencia** es la práctica prolongada que proporciona conocimiento o habilidad para *hacer* algo.

No dice conocimiento o habilidad para *hablar* sobre algo. En consecuencia, mi experiencia en la gestión del proyecto Equal, “Los Yacimientos del Vino”, no sirve de mucho a la hora de discurrir y discursar sobre EQUAL en mayúsculas. Pero sí me atrevo a dejar constancia de lo que un proyecto Equal significa para un territorio, de lo que puede aportar, del efecto que puede causar. Además, ante esta limitación, siempre queda el recurso de la cita, el recurso de rescatar las reflexiones de verdaderos pensadores y pensadoras y forzar su aplicación a la materia tratada (la cita cobija al citante tras la autoridad del citado, pero a la vez erige a aquél en autoridad, decía Ibáñez).

Empezaremos la reflexión por el **fin**. El fin (objetivo) de esta Iniciativa es la



lucha contra cualquier forma de discriminación y desigualdad en el mercado de trabajo. Vivir en un mundo laboral equitativo e igualitario es un ideal hoy inalcanzable, pero irrenunciable; ya nos advirtió Goethe que llevar una idea a la práctica es lo más difícil del mundo, pero hay que hacerlo. Si pensamos que un problema no tiene solución, nunca lo resolveremos.

En términos bélicos, Equal nos brinda la posibilidad de ensayar diferentes estrategias y tácticas para ganar la lu-

Equal posibilita el cambio hacia la cultura de la cooperación en las organizaciones. La cooperación supone una capacidad de concepción e intervención nueva en el territorio o sector, que cada uno de los agentes por separado no posee.

cha. Al menos, para ganar una batalla en un contexto determinado. En términos científicos, Equal es un laboratorio donde experimentar nuevos métodos. Es un banco de pruebas, desde el que se ensaya, se evalúa, se difunde a la comunidad científica y se prescribe su uso para combatir la enfermedad.

Equal no es un fin en sí mismo. Es un instrumento de la política estructural de la Unión Europea. Es un instrumento, una herramienta, y las herramientas son, por definición, medios prácticos y útiles para alcanzar fines. Pero no se puede entender Equal como un recurso más, sin diferenciarlo de otros programas de formación, de empleo o de desarrollo socioeconómico en general, pues corremos el riesgo de que una vez acabado se dé carpetazo, que no haya continuidad y que se busque una nueva fuente de financiación para otro "experimento".

Después del fin, los **principios**. Los principios de Equal son aquellas razones o fundamentos que lo hacen diferente a otros programas. Ahora bien, los principios dependen en gran medida de la interpretación que los actores hacen del mismo. No podemos saber nada seguro sobre cómo es el mundo en sí; sólo podemos saber cómo es para mí, aseguraba Kant. Ello no es necesariamente perverso o ne-

gativo; en ocasiones puede generar el descubrimiento de dimensiones nuevas o no pensadas, como nos dice el informe de evaluación intermedia de la Iniciativa. Pero desde mi punto de vista, constituyen la base fundamental desde la que entender Equal. El armazón conceptual que facilita la praxis. Además, los principios implican valores. Y los valores deben informar el funcionamiento de las agrupaciones de desarrollo y guiar la ejecución de los proyectos.

Uno de los principios clave es la **innovación**. Equal es un laboratorio para experimentar, para innovar. Los proyectos sirven, y mi experiencia lo confirma, para desarrollar nuevas formas de resolver problemas. El que no aplica nuevos remedios, debe esperar nuevos males, decía Bacon. Los proyectos pueden poner en práctica ideas innovadoras que constituyan modelos a seguir. Innovar no es fácil, pero se puede aprender. El camino más directo: que las organizaciones sean reflexivas (con capacidad crítica, de autoanálisis, de autoevaluación y de implantación de medidas innovadoras). Es necesario superar la rutinización o estandarización de sus prácticas. Innovar requiere esfuerzo, trabajo y dedicación; o como indicó Edison, la innovación tiene un uno por ciento de inspiración y un noventa y nueve de transpiración.

Según la Comisión una Agrupación de Desarrollo es una asociación estratégica que reúne a los agentes apropiados de una zona o sector que tengan interés en cooperar. *Agente* es el que obra, el que actúa movido por sus intereses. *Socio/partner* es el que participa en el diseño y en la construcción de un proyecto de sociedad. Equal es el mejor entorno donde provocar la metamorfosis de agente a socio. En una AD ser socio significa tomar parte



(asociación), formar parte de (elección), dar parte de (comunicación) y tomar partido (compromiso). Esta es la esencia del principio de **capacitación**, la participación igualitaria de todos los socios, el empoderamiento.

Equal posibilita el cambio hacia la cultura de la cooperación en las organizaciones. La cooperación supone una capacidad de concepción e intervención nueva en el territorio o sector, que cada uno de los agentes por separado no posee. La cooperación puede convertirse en instrumento de cohesión social, siempre que se apoye en una representatividad reconocida efectivamente por los agentes y no simplemente en una representatividad formal, que a menudo es de carácter puramente institucional. La AD puede convertirse también en un instrumento de diálogo y de responsabilidad compartida de las decisiones (reflexión colectiva), siempre que dicho diálogo no se sustente en una lógica de (re)partir recursos, sino en la elaboración de (com)partir recursos en el marco de un plan de acción común

Equal facilita que la AD alcance el objetivo de construir un proyecto de sociedad, puesto que aboga por una estrategia movilizadora (que requiere tiempo, eso sí) para sensibilizar a la ciudadanía, modificar los comportamientos y lograr el compromiso responsable de las administraciones públicas, los agentes socioeconómicos y las organizaciones que representan a las personas beneficiarias. Un proyecto Equal implica un reto y una oportunidad para que se haga efectivo el deseo de Ortega: que los grupos que integran una comunidad vivan juntos para algo. Que no convivan por estar juntos, sino para hacer juntos algo.

Si es difícil pero imprescindible la cooperación entre los agentes del terri-

torio o sector, más difícil todavía, pero igual de imprescindible, es la **cooperación transnacional**. Es obvio que contribuye a reforzar otros principios (especialmente la innovación y la transferencia); que aporta valor añadido al programa nacional; que favorece el intercambio de información o experiencias; pero consigue además algo que nunca se dice, pero que también es importante: transformar las relaciones sociales, las mentalidades y los comportamientos en las personas que participan directamente en la cooperación. San Agustín se atrevió a decir que el mundo es un libro y quienes no viajan leen sólo una página, y Goethe aseguró que el que no conoce lenguas extranjeras, no sabe nada de la propia. Es preciso compartir vivencias y proyectos para construir una sociedad; también para construir Europa.

Siendo consciente de que en este artículo no se puede abarcar todos los principios y las prioridades horizontales que conforman el espíritu Equal, me gustaría acabar con una reflexión sobre el efecto que una Iniciativa como ésta puede tener sobre un valor clave aparentemente consolidado en nuestra sociedad: la democracia. Valor consolidado en su dimensión formal (voto), pero limitado en su significado más trascendente (y muchas veces olvidado). Significado que nos remite a la intervención del pueblo en el gobierno, a la participación activa y en igualdad en lo público y en el desarrollo social y económico. Equal, sin duda, puede contribuir a expresar la imaginación y la creatividad colectiva para empapar nuestra sociedad de los principios democráticos. Equal, en definitiva, debe servirnos para innovar, para cambiar, para evolucionar, pero no nos podemos permitir que nos ocurra como en el aforismo de Lampedusa: que todo cambie para que todo siga igual.

Equal, sin duda, puede contribuir a expresar la imaginación y la creatividad colectiva para empapar nuestra sociedad de los principios democráticos.



# Balance cuantitativo de la Acción 3 (2003-2004)



Desde que el Comité de seguimiento Equal adoptara en mayo de 2003 el Plan de transferencia a las políticas y generalización de buenas prácticas se ha aprobado casi un centenar de solicitudes de ayuda en el marco de la llamada Acción 3.

La Acción 3 se creó con el fin de brindar a las Agrupaciones de Desarrollo la oportunidad de obtener una financiación adicional del Fondo Social Europeo que les permitiera validar, difundir y transferir las innovaciones desarrolladas en sus respectivos proyectos. Constituye, por tanto, el corolario lógico de una iniciativa que tiene como objetivo central la experimentación: una vía para que lo ensayado con éxito en un ámbito de actuación limitado pueda aprovecharse en otros contextos y mejorar y completar las prácticas y políticas existentes.

Partiendo de esta concepción general de la Acción 3, el Comité de seguimiento estableció un conjunto de prioridades temáticas en torno a las cuales las AD españolas presentaron sus propuestas, previo asesoramiento de la Estructura de apoyo. En total, el Grupo de trabajo para la transferencia del Comité de seguimiento ha

aprobado 98 solicitudes por un importe global de aproximadamente 9,5 millones de euros.

En la mayoría de los casos, las actuaciones previstas en tales propuestas comienzan con la validación y el análisis comparativo de las metodologías y enfoques innovadores para proceder ulteriormente a su divulgación. La difusión se dirige tanto a una audiencia amplia de entidades susceptibles de aprovechar las buenas prácticas, como a un grupo restringido de responsables de formular las políticas y de personas con capacidad de decisión política, fundamentalmente a escala regional.

Uno de los resultados dignos de reseñar es la creación, en el marco de la Acción 3, de redes temáticas en tres Comunidades Autónomas: Andalucía, Valencia y Extremadura. Estas redes agrupan a todas las AD de las respectivas regiones en torno a una determinada prioridad: en el caso de Valencia y Extremadura, la igualdad de oportunidades; y en el de Andalucía, la creación de empresas.

En el seno de estas redes temáticas, las AD participantes han realizado

conjuntamente un análisis comparativo de las diversas prácticas con el fin de enriquecerlas y seleccionar las mejores. La implicación activa de los gobiernos autonómicos dota a las redes de un mayor potencial de transferencia e influencia en las políticas.

Cabe destacar, asimismo, que en ocho ocasiones la memoria de Acción 3 fue elaborada de común acuerdo por varias AD que habían desarrollado prácticas similares y decidieron complementarlas entre sí y aunar sus esfuerzos para transferirlas.

Merece también una mención el caso de uno de los proyectos de Acción 3 promovido por una AD de ámbito regional que no se ciñó a una sola área temática ni a su territorio, sino que realizó una labor de detección de buenas prácticas en la totalidad de los proyectos Equal, con independencia de su eje. Esa detección tuvo como objeto concreto la aplicación de las tecnologías de la información y la comunicación.

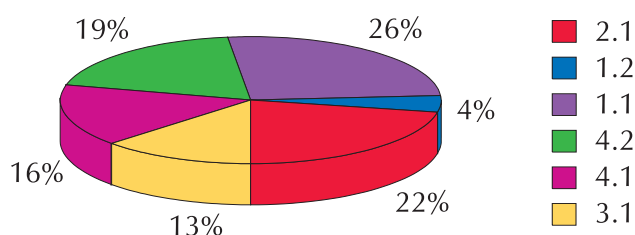
En el cuadro y gráfico siguientes se recoge el reparto de las ayudas de Acción 3 entre las distintas áreas temáticas.

Cuadro 1

Área temática	Total nº proyectos	Coste Total Acción 3	Total ayuda FSE Acción 3
1.1	29	3.551.244,73	2.478.360,42
1.2	6	605.526,98	424.685,90
2.1	15	3.039.897,83	2.153.712,17
3.1	12	1.797.519,80	1.271.350,35
4.1	17	2.257.164,10	1.423.543,36
4.2	19	2.578.319,34	1.821.667,01
TOTALES	98	13.829.672,78	9.573.319,21

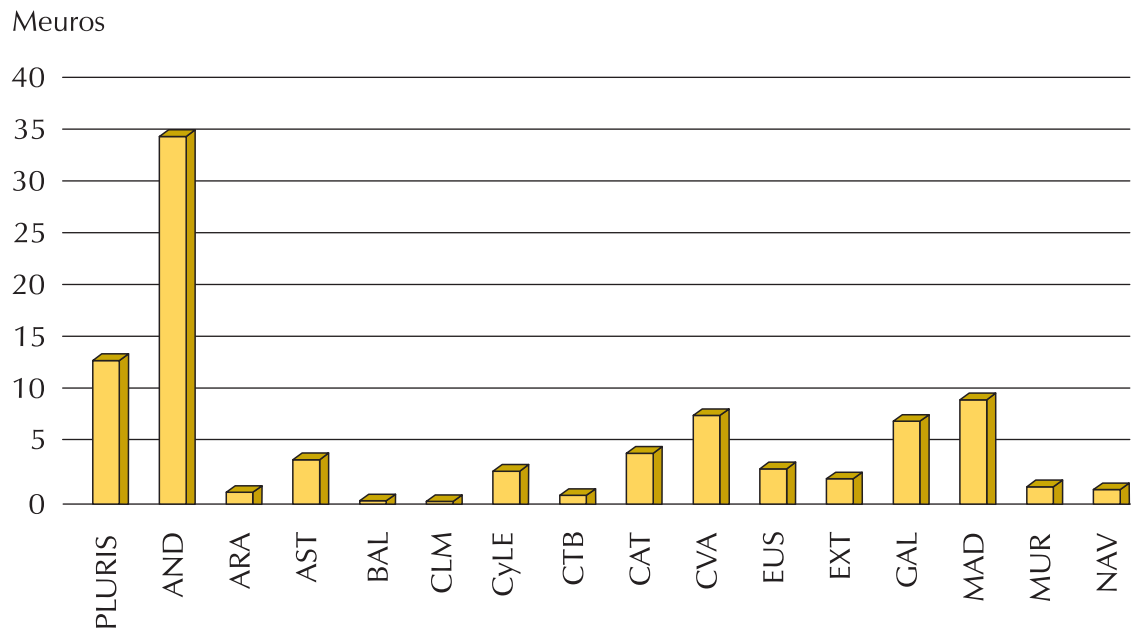
Gráfico 1

Como puede apreciarse, el área temática 1.1 (Acceso y reincorporación al mercado de trabajo de las personas con especiales dificultades) es el que recibe un porcentaje más elevado del presupuesto y también el que cuenta con un mayor número de proyectos de Acción 3.



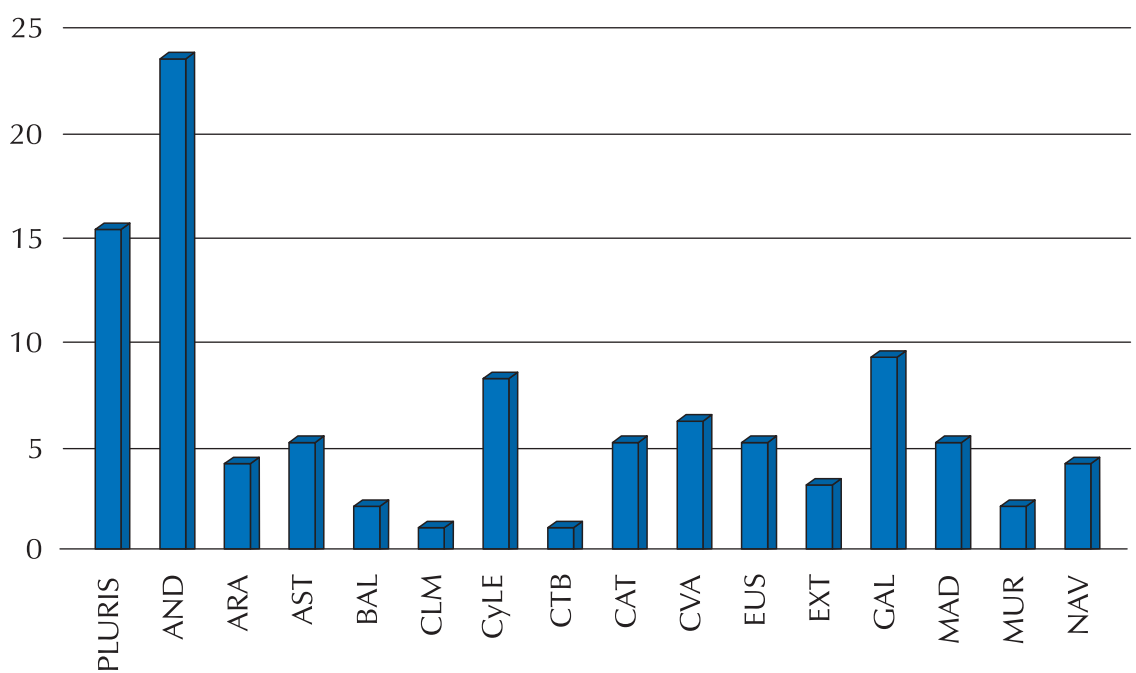
El Gráfico 2 muestra la distribución de las ayudas de Acción 3 entre las Comunidades Autónomas.

Gráfico 2



Por último, el Gráfico 3 muestra el número de proyectos de cada Comunidad Autónoma en cada una de las áreas temáticas.

Gráfico 3



# Cooperación Transnacional: ¿Idilio o pesadilla?

Magalí Martínez Solimán

## Contexto

De la importancia fundamental que para la Comisión tiene la cooperación transnacional en la Iniciativa Comunitaria EQUAL da buena cuenta la propia definición que ésta ofrece de la Iniciativa en sus orientaciones (véase para esta segunda fase COM (2003) 840), en términos de “**cooperación transnacional** para promover nuevos métodos de lucha contra todas las formas de discriminación y desigualdad en relación con el mercado de trabajo”. La “libre circulación de buenas ideas”, lema de EQUAL, ha de producirse “en un contexto de cooperación transnacional”, como muy bien recoge el texto de la segunda convocatoria española (resolución de 18 de marzo de 2004).

Los recursos que tanto la Comisión como los Estados Miembros ponen a disposición de las Agrupaciones de Desarrollo (AD) de los proyectos EQUAL confirman esta apuesta por la cooperación transnacional.

Buena prueba de ello son las dos ediciones de la Guía Transnacional, publicadas por la Comisión. La de esta segunda fase es un completo manual para usuarias y usuarios enriquecido con las experiencias acumuladas a lo largo de la primera fase de proyectos EQUAL. En nuestro ámbito nacional, la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo, además de dedicar su atención al tema en la revista EqualForum, incluye una ficha específica sobre transnacionalidad (la nº 7) en su *Guía de gestión y control de los proyectos de la Iniciativa Comunitaria*





*EQUAL*. Las técnicas y los técnicos de la estructura de apoyo de la UAFSE prestan también su apoyo a las AD en todas las fases del desarrollo de la cooperación transnacional, ya sea ayudando a perfilar acciones innovadoras en el programa transnacional, colaborando en la búsqueda de socios o asistiendo y acompañando a las AD en el desarrollo de las acciones conjuntas pactadas en los Acuerdos de Cooperación Transnacional (ACT).

Los proyectos también cuentan con recursos específicos que la Comisión pone a su disposición para facilitar la actividad transnacional. A través de la Base de Datos Común Europea (ECDB), es posible acceder a una abundante información sobre el contenido de todos los proyectos EQUAL aprobados o en proceso de aprobación, cuyo conocimiento es fundamental para las labores de búsqueda de socios durante la fase de perfeccionamiento del programa transnacional. El motor de búsquedas de que dispone la ECDB facilita la labor, máxime teniendo en cuenta que en esta segunda fase participarán casi 2.000 proyectos EQUAL. Por otra parte, la aplicación informática ETCIM, vinculada a la ECDB de la que toma algunos datos, le facilita a las AD la conclusión de los ACT a través de Internet.

## La relación transnacional

Hasta aquí, ¡miel sobre hojuelas! Todo está dispuesto para que cada oveja encuentre a su(s) pareja(s) de la mejor manera posible; una vez escuchado el pistoletazo de salida de la resolución aprobatoria, los proyectos empiezan a materializar las fantasías elaboradas durante la larga espera del proceso de selección con respecto a su socio transnacional ideal.

¿Cómo viven los proyectos la transnacionalidad? Me atrevo tan sólo a referir algunas experiencias, pues cada cual vive las cosas a su manera.

*Búsqueda de socios.* En general, la novia o el novio ideal suelen llevar pasaporte de origen. “Preferencias para la cooperación transnacional”, dice la aplicación informática; y cada cual a preferir a unos porque están más lejos, o más cerca, a otras porque hablarán inglés más o menos como nosotras, a éstas porque ya se sabe que trabajan bien, a aquellos porque ya nos conocemos de otras, etc. En algunas de estas valoraciones es fácil que se nos cuele una buena dosis de prejuicios y estereotipos - ¿quién está libre de ellos? Sea como fuere, suele ser preferible, y así lo recomiendan muchas bocas, prever más de un socio, por si alguno se queda en el camino o se nos va “con otra” o “con otro”, cosa que sucede con más frecuencia de lo que parece.

*Primeros encuentros, cierre del programa transnacional y firma del ACT.* Como en cualquier relación, los primeros encuentros pueden provocarnos toda suerte de reacciones adrenalínicas, desde la total empatía hasta irritación pasando por la desga-



na. Sin embargo, dada la comunidad de objetivos EQUAL que nos mueve, es fácil que, con un poco de buena voluntad, las cosas funcionen bien y haya disposición para hacer frente a la elaboración, no siempre sencilla, de un programa transnacional coherente y fundamentado que suponga un refuerzo de los objetivos nacionales de cada proyecto, así como a los trámites administrativos que el ACT conlleva. Me atrevería a sugerir que a nadie le preocupe insistir hasta que se tenga cierta garantía de que todas las invitadas e invitados a la petición de mano están seguros de haber comprendido lo mismo.

*Desarrollo del programa transnacional.*  
A partir de ahí comienza la convivencia y el conocimiento real de las personas y sus proyectos. Téngase presente desde el principio que unas AD son novelas y otras están curtidas en muchas li-des, que no todas tienen los mismos plazos para ejecutar sus acciones, ni cuentan con presupuestos similares, que no todas y todos trabajamos igual, ni cenamos a la misma hora. Ello le añade sin duda interés al asunto, pues en la variedad y en la imaginación está el gusto y, a este respecto, la transnacionalidad en EQUAL es reina. Las evaluaciones de las asociaciones transnacionales de la fase anterior coinciden en señalar que la vida transnacional puede ser más agradable si se toman algunas medidas, como recurrir a la figura del facilitador o facilitadora – persona que, por su capacidad de orquestar el trabajo en común de los socios y socias, promueve el entendimiento y permite que las actividades se ejecuten más eficientemente a lo largo de todo el programa. La concreción de las acciones, el planteamiento de objetivos y procedimientos comunes (para que nadie se pueda llevar el gato al agua), la flexibilidad en la toma de decisiones, la capacidad de consenso y la utilización fluida de las NTIC para las comunicacio-

nes complementada con un contacto más directo (una llamadita de teléfono de vez en cuando mantiene el calor de la convivencia) son otros tantos factores de éxito para la relación transnacional y sus frutos.

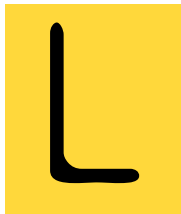
## Idilio o pesadilla

Muchas AD consiguen vivir el proceso con toda normalidad y encauzarlo para que responda a las expectativas personales, grupales y de la Iniciativa. Para algunas de ellas, la relación transnacional llega incluso a ser tan idílica como un buen noviazgo; pero para otras se convierte en una pesadilla tan insoportable como... un mal rollo, a partir del momento en que se evidencian intereses diferentes o maneras de hacer divergentes, iniciándose un pulso entre las partes – para orientar las actuaciones o sus contenidos – que deriva en malestar. Puede que, a pesar de todo, se alcancen los objetivos planteados; pero sin duda el desencuentro irá en detrimento de la calidad del proceso, cuya esencia radica en el contacto, el conocimiento, el intercambio de experiencias y el desarrollo común de metodologías entre las entidades socias y sus representantes. Los productos resultantes de esta cooperación la visibilizarán, pero no han de convertirse en un fin en sí, pues es frecuente que el proceso supere en potencial de enriquecimiento al producto. Este proceso ganará si las partes son capaces de mantener una actitud abierta y flexible, desde el empoderamiento personal y colectivo así como desde el reconocimiento y la aceptación de cada socio transnacional tal y como es. Asumiendo desde el principio que el proceso tendrá luces y sombras, y sabiendo que de ambas se puede aprender para enriquecer la relación, será más fácil conseguir una cooperación transnacional productiva y satisfactoria.

Los proyectos también cuentan con recursos específicos que la Comisión pone a su disposición para facilitar la actividad transnacional.

# Transferencia:

## Informe de conclusiones



a transferencia a políticas generales de las soluciones innovadoras desarrolladas por los proyectos no sólo es uno de los principios clave de la Iniciativa, sino que constituye su objetivo primordial. La orientación de estos proyectos hacia la búsqueda y validación de respuestas tendentes a la consecución de un equilibrio social en el mercado laboral tiene su correlato lógico en la consideración de la transferencia como el pilar fundamental de la armazón de la iniciativa.

En términos generales, la transferencia no es otra cosa que la incorporación de las mejores prácticas ensayadas a las políticas generales relacionadas con el mercado de trabajo. Para conseguir este objetivo es imprescindible que los proyectos se doten de un plan de transferencia y prevean mecanismos que permitan la difusión de los resultados y la sensibilización de las personas y entidades responsables de las decisiones políticas en materia de empleo.

El informe de evaluación intermedia alertaba ya sobre las deficiencias detectadas en este campo y señalaba la necesidad de tener en cuenta distintos niveles en un proceso de transferencia:

- ✓ Un primer nivel horizontal, que supone la difusión y transferencia de la información a profesionales y entidades implicados en la promoción del empleo y en el desarrollo de los recursos humanos.
- ✓ Un segundo nivel vertical, que supone la difusión y transferencia de la información y la sensibilización de las personas/entidades con poder de decisión política en materia de empleo y recursos humanos, ya sea a nivel local, regional o nacional.
- ✓ Por último, un tercer nivel más general, que se refiere al establecimiento de procedimientos de sensibilización del entorno social orientados a promover un cambio de actitudes que tenga por objeto evitar las discriminaciones.

En cualquier caso, del informe se desprende que un plan de transferencia no debe limitarse a la divulgación de los resultados y buenas prácticas desarrolladas en el proyecto, sino considerar la difusión como una fase más del proceso de transferencia.

El informe ponía de manifiesto también que la primera fase de Equal

mostraba a menudo una tendencia a confundir la transferencia con actuaciones de difusión o con actividades que facilitaran el flujo de información interna entre entidades socias de la AD. Del mismo modo, el informe indicaba también que esta primera fase evidenciaba una falta de actuaciones orientadas directamente a organismos y personas con capacidad de decisión política.

En el capítulo de recomendaciones la evaluación intermedia señalaba la necesidad de incorporar, desde la fase de diseño, una estrategia de transferencia, en la que se incluyera la difusión como un elemento más del proceso, de manera que desde el inicio del proyecto se lograra un cierto compromiso político e implicación de los agentes que pueden generalizar las buenas prácticas, particularmente administraciones públicas de carácter nacional, autonómico o local.

Con objeto de debatir y hallar solución a las dificultades que entraña la transferencia, la UAFSE, a través del Grupo Temático Nacional de Inserción, Lucha contra el Racismo y Asilo (GTN I) dedicó a este tema unas jornadas que se celebraron en Murcia los días 17 y 18 de noviembre de 2004. Para la elaboración del documento se contrató a la empresa GPI Consultores, que se encargó de establecer la metodología adecuada para la recogida y análisis de datos y su posterior procesamiento.

Exponemos a continuación una serie de recomendaciones extraídas del informe y que fueron elaboradas desde una doble perspectiva:

- ✓ relativas al ámbito político: con la finalidad de dar mayor empuje a los procesos de transferencia desde el lado de las instituciones y organismos receptores de los productos



objeto de transferencia, conviene que los documentos de programación de los proyectos incorporen *compromisos firmes* de los responsables políticos, que sirvan para acreditar la implicación y el interés real de las entidades públicas en la incorporación de las buenas prácticas generadas por los proyectos para su aplicación generalizada;

- ✓ Relativas a las agrupaciones de desarrollo: es indispensable lograr la mayor implicación posible de las entidades privadas en la identificación y validación de las buenas prácticas, así como en el impulso de actuaciones efectivas de transferencia. Con este objetivo, se resalta la importancia de elaborar *verdaderos planes de transferencia* en los que se definan los objetivos específicos y medidas a implementar, así como el método y los actores involucrados en la gestión del proceso. Estos planes de transferencia deberían formar parte de la documentación de programación de los proyectos.

Igualmente, los sistemas de seguimiento y de evaluación de los proyectos deberían incorporar procedimientos e indicadores dirigidos a verificar el

... la  
transferencia  
no es otra cosa  
que la  
incorporación  
de las mejores  
prácticas  
ensayadas a las  
políticas  
generales  
relacionadas  
con el  
mercado de  
trabajo



cumplimiento y efectividad de las actuaciones de transferencia.

Sin embargo, estas medidas no bastan por sí solas para culminar con éxito las actuaciones de transferencia. En este sentido, el estudio destaca la necesidad de un planteamiento integrado de las actuaciones (estrategia) de transferencia que incluya una *fase previa* de reflexión de las prácticas y métodos desarrollados, de sistematización de la información (características técnicas, dificultades de implantación de la buena práctica, etc.) y de validación (contraste) de las buenas prácticas.

La siguiente fase sería propiamente la de *gestión de la transferencia*, es decir, la realización de actividades encaminadas al logro de la generalización de las buenas prácticas a otros entornos. Entre otras cosas esta fase comprendería la elaboración de informes técnicos sobre la viabilidad de la transferencia de las buenas prácticas, análisis de las condiciones para la generalización de las buenas prácticas y valoración económica de su aplicación. Sería también interesante prever en esta estrategia la participación de personal experto que pueda asesorar y facilitar la transferencia.

Por otra parte, el documento recuerda la conveniencia de fortalecer las capa-

idades técnicas de las AD para llevar a cabo estrategias de transferencia.

Sobre este particular, las debilidades técnicas y metodológicas observadas en cuanto a la capacidad de la AD para abordar la gestión de procesos de transferencia se deben, en buena medida, a la falta de experiencia y conocimientos específicos en este ámbito.

Esta capacidad parece reconocerse en exclusiva a las entidades públicas con competencias en el diseño y planificación de las políticas públicas, cuyo personal conoce en profundidad los mecanismos a través de los cuales se articulan y gestionan los programas y actuaciones que las desarrollan.

Las recomendaciones apuntan, por tanto, a la necesidad de crear espacios de encuentro que requieran la presencia continuada de representantes de las administraciones de cara al seguimiento de resultados y la valoración y toma de decisiones respecto a la viabilidad de la transferencia de las buenas prácticas identificadas. Estos encuentros podrían tener lugar en el seno de las AD o, con enfoque regional, a través de la creación de órganos *ad hoc* para el seguimiento del conjunto de proyectos que desarrollan actuaciones en el ámbito de las respectivas CCAA.

Por último, el informe insiste en la necesidad de un asesoramiento específico por las entidades públicas responsables de los programas y actuaciones que desarrollan las políticas activas del mercado de trabajo. Junto a ello cabe recomendar también la organización de seminarios y encuentros en los que se trasladen pautas y orientaciones que sirvan para abordar de forma más eficaz la gestión de procesos de transferencia.

Las recomendaciones apuntan, por tanto, a la necesidad de crear espacios de encuentro que requieran la presencia continuada de representantes de las administraciones

# El papel de Equal

## en la lucha contra el racismo y la xenofobia

Sali Guntín

N

o es necesario esgrimir muchos argumentos para señalar la oportunidad de que el Eje I de Equal “Capacidad de inserción profesional”,

incluya un área temática específica denominada “Combatir el racismo y la xenofobia en relación con el mercado de trabajo”. Es un hecho evidente que las personas pertenecientes a **minorías étnicas** - sean o no de origen extranjero como es el caso de la comunidad gitana española-, las **personas inmigrantes y las demandantes de asilo**, se enfrentan con frecuencia a dificultades añadidas a la hora de acceder al mercado de trabajo. Los obstáculos se acrecientan si el trabajo al que se opta tiene un cierto nivel profesional.

Ciertamente algunos sectores del mercado laboral manifiestan, implícita o explícitamente, bastantes recelos a la hora de contratar a personas pertenecientes a los grupos anteriormente citados. Estas actitudes provienen de una infundada desconfianza hacia es-



tas personas por un solo motivo: su origen racial, étnico o cultural. Pero para definir esta situación es más ade-

... la exclusión del candidato o candidata al puesto de trabajo ofertado está basada en aspectos que nada tienen que ver con su capacidad profesional.

## Cabe ahora preguntarse si los principios Equal son eficaces para mejorar la situación de discriminación vinculada a la etnia o al origen

cuando sustituir “desconfianza” o “re-celo” por un concepto más exacto: **discriminación**. En efecto, se produce en estos casos una manifiesta discriminación, ya sea directa o indirecta, puesto que la exclusión del candidato o candidata al puesto de trabajo ofertado está basada en aspectos que nada tienen que ver con su capacidad profesional. Se excluye a la persona demandante de empleo aún cuando cumpla con el nivel formativo y el perfil profesional requeridos en la correspondiente oferta laboral y aunque incorpore, además, a estos requisitos una buena actitud, interés y motivación para desempeñar sus funciones.

El motivo de la discriminación suele ser el aspecto exterior de la persona que solicita el trabajo, sus rasgos fenotípicos o incluso sus apellidos, que

se vinculan a estereotipos negativos creados en el imaginario colectivo de la sociedad mayoritaria. Ciertamente se crean en el “imaginario”, puesto que raramente tienen su origen en experiencias reales de las personas que discriminan. Los estereotipos, en este caso los que tienen que ver con la procedencia cultural o étnica, se basan, como sabemos, en las opiniones que se han transmitido de generación en generación o en falsas imágenes que se han difundido por diferentes canales de comunicación de hechos conflictivos causados por una “minoría” de las minorías, valga la redundancia, y que se atribuyen, sin embargo, a la generalidad del grupo en cuestión.

Sin embargo las descripciones generalistas de una determinada etnia o cultura merecen cada vez menos confianza. Cuando se produce el conocimiento cercano de hombres y mujeres pertenecientes a otras culturas – el tú a tú – se descubre que no hay una conducta uniforme en las personas pertenecientes a los diferentes grupos étnicos o culturales, una “manera de ser” común. Hay que tener especialmente en cuenta las diferencias individuales. Como no podría ser de otra manera, cada persona, sin desvincularse de su identidad cultural, proyecta su vida desde sus propias prioridades y motivaciones, las cuales prevalecen a menudo sobre las pautas culturales.

Por otro lado, existe una corriente de opinión por la que se cree que las características atribuidas a las diferentes culturas permanecen inalterables, que no se mueven incluso siglo tras siglo. Pero es obvio que ninguna cultura o sociedad es estática y en ese sentido sería conveniente reflexionar acerca de los cambios que se han producido en la propia sociedad española en los últimos veinticinco años.



Buena parte de los esfuerzos de las entidades que pretendemos la integración social y laboral de estos grupos se centra en trabajar para reducir estas falsas apreciaciones e imágenes. Y se debe continuar con esta línea de trabajo junto a las medidas de inserción social y laboral. Hay que seguir incidiendo en los efectos positivos que tiene una sociedad diversa. Los efectos positivos que tiene, por ejemplo, en el momento actual, la emigración para el desarrollo económico y social de la sociedad española o las ventajas de haber contado desde hace siglos con la cultura gitana. Este esfuerzo debe completar al de las Administraciones Públicas, cuyo compromiso en la promoción de políticas adecuadas para la igualdad de trato es insustituible. Junto a ello es cada vez más necesario utilizar los mecanismos legislativos y las Recomendaciones de la Unión Europea para que la igualdad que propugnan las constituciones de los Estados Miembros, la futura Constitución Europea, Declaraciones, Directivas, Cartas y Programas garanticen de verdad la igualdad en el acceso y promoción al ámbito laboral.

Cabe ahora preguntarse si los principios Equal son eficaces para mejorar la situación de discriminación vinculada a la etnia o al origen. Creemos que la propia definición de la Iniciativa Equal como “libre circulación de buenas ideas” y los principios en que se basa constituyen una oportunidad inestimable para seguir avanzando en este sentido. Por razones de espacio revisamos aquí sólo algunos de ellos:

**Principio de Innovación:** La aportación de este principio ha sido y es fundamental para incentivar la imaginación y creatividad de los equipos especialistas que buscan alternativas y crean estrategias tendentes a “cambiar el chip” e incidir en las actitudes ne-



gativas -a veces muy fuertemente interiorizadas- de la sociedad mayoritaria. Igual ha sido el motor para promover **medidas de sensibilización** que se han creado desde el intercambio de experiencias entre entidades públicas y privadas, poniéndose de nuevo de manifiesto el valor del principio de **Cooperación Interinstitucional** que practican las Agrupaciones de Desarrollo.

Junto a las campañas de sensibilización, Equal permite la creación de nuevos **contenidos formativos** dirigidos a los equipos profesionales que desarrollan sus actividades en este ámbito. De igual manera la creación de **espacios de encuentro** se considera un método novedoso y eficaz que se contempla en el Complemento de Programa de Equal y que constituyen un medio insustituible para evitar la segregación social. Estos espacios propician el mutuo conocimiento y “el encuentro” persona a persona, facilitan el diálogo en la práctica, única manera de ir avanzando en una sociedad intercultural. Por el contrario, el desconocimiento de otras formas de vida, cerrar los ojos ante la diversidad, es el caldo de cultivo de la intolerancia. Los espacios sirven a las

Equal permite la creación de nuevos contenidos formativos dirigidos a los equipos profesionales que desarrollan sus actividades en este ámbito.

dos partes implicadas en la integración: sociedad mayoritaria y minorías.

**Principio de Igualdad de Oportunidades:** La promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la política comunitaria, principio fundamental de Equal, ha repercutido muy favorablemente en el tratamiento que se da a las acciones para la inserción laboral de mujeres procedentes de otras culturas. Los proyectos Equal han tomado en consideración las diferencias migratorias de hombres y mujeres poniendo en marcha dispositivos especializados para dar respuesta a la feminización de las migraciones. Equal ha incorporado el enfoque de género como medida paralela a la lucha contra la xeno-

nofobia y el racismo haciendo así visible la triple discriminación que sufren las mujeres inmigrantes y evidenciando la necesidad de diseñar itinerarios adaptados que favorezcan la diversificación y promoción profesional de estos grupos de mujeres cuyo espacio laboral se restringe, todavía en mayor medida que en los hombres, a determinados empleos precarios que se sitúan muy por debajo de su formación y esto crea a su vez una imagen estereotipada negativa de su capacidad profesional y de su papel en la sociedad.

**Principio de Complementariedad:** Los proyectos Equal pueden ser un marco complementario a las diferentes políticas comunitarias que quieren prevenir y combatir toda clase de discriminación. La toma en consideración de la legislación europea, las directivas que promueven la igualdad de trato junto a la “unión complementaria” con otros organismos y programas de la Unión que, sobre todo, desde el Tratado de Ámsterdam y de conformidad con su artículo 13 se han puesto en marcha en el ámbito comunitario, darán fuerza a la política de la Comisión y favorecerán en este campo el efecto multiplicador de tales proyectos.

Por último, queremos manifestar desde estas líneas nuestro convencimiento de que la próxima creación en España del Organismo responsable de la promoción de la Igualdad de Trato, que dará cumplimiento a lo estipulado en la Directiva 2000/43/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas, independientemente de su origen racial o étnico, contribuirá a garantizar el respeto a todas las personas, con independencia de su origen, y les facilitará el acceso al empleo y a todos los bienes y servicios de la sociedad como ciudadanos y ciudadanas de pleno derecho.





# “Twinning Light”

## con Malta

**E**ntre los meses de mayo y octubre de 2004, cuatro miembros de la Estructura de Apoyo española para EQUAL, encuadrada dentro de la UAFSE, han participado en un proyecto de “hermanamiento de corta duración” - proyectos denominados “Twinning Light” en jerga de la Comisión Europea - con la República de Malta. Se trataba de prestar asistencia técnica a las autoridades del nuevo Estado Miembro para la puesta en marcha de la Iniciativa Comunitaria EQUAL en las islas maltesas.

El país está compuesto por dos islas - Malta y Gozo - y tres islotes Comino, Cominetto y Filfla - que en conjunto tienen una superficie algo menor que Ibiza. Se encuentran a unas 70 Kms al sur de Sicilia, en el centro del mediterráneo, en una posición que durante siglos fue estratégica. De ahí que las islas tengan un pasado muy rico a la vez que complejo, pues han sido codiciadas por todas las grandes potencias mediterráneas. Ello ha signifi-

cado que, una vez hubo una población asentada, ésta ha vivido sometida por oligarquías y ejércitos extranjeros hasta hace bien poco, encontrándose además, casi permanentemente en una posición defensiva que convertía a las islas en una verdadera fortaleza en pie de guerra. Esto eclipsó la cultura autóctona que desde hace unos años vive un renacimiento. En efecto, tras una rica prehistoria (la construcción humana más antigua del mundo es el templo megalítico de Gigantiya en Gozo), los fenicios dejaron una profunda huella en la cultura maltesa. Tras ellos, dominaron las islas los romanos, los árabes y los normandos de Sicilia hasta llegar a los





El proyecto de cooperación entre Malta y España consistió en prestar asistencia a las autoridades a la hora de preparar tanto el Programa de Iniciativa Comunitaria (PIC) como el Complemento de Programa,...

caballeros de la orden militar del Hospital de San Juan de Jerusalén, orden creada durante las primeras cruzadas y que ha pasado a ser conocida como la "Orden de Malta". A los Caballeros, que en la lucha por la hegemonía en el Mediterráneo habían sido expulsados de Rodas por los turcos, el emperador Carlos V les cedió Malta. Por aquel entonces este tipo de cosas no se consultaban con la población local... Cabe señalar que tales caballeros procedían de todo el occidente cristiano, predominando durante siglos los franceses, castellanos y aragoneses, si bien a partir de los finales del siglo XVI el idioma oficial de la Orden y de sus topas fue el italiano. En 1798 Napoleón atacó Malta, derrotó a los caballeros pero se enfrentó a un levantamiento popular muy parecido a nuestro dos de Mayo, con 10 años de antelación. Tal movimiento fue inmediatamente apoyado por la gran potencia naval de la época que era Inglaterra y las islas pasaron a ser protectorado y luego colonia británica hasta 1964, no cerrándose las bases navales y aéreas, los astilleros y demás instalaciones militares, que daban trabajo directa o indirectamente a gran parte de la población, hasta 1974. Ello tuvo importantes consecuencias económicas: la población emigró en masa a Australia y Canadá, países de los que ahora empiezan a regresar los emigrantes.

Así pues a partir de la proclamación de la independencia en 1964 y de la República en el 74, empieza a renacer "lo maltés", y, en particular, el idioma. Este resulta muy interesante pues se trata de una mezcla de raíces semíticas, con palabras o expresiones arcaicas que a veces evocan el arameo o el hebreo y podrían ser residuos fenicios, pero que consiste esencialmente en árabe dialectal, parecido al tunecino, con porcentajes elevados pero variables de italiano siciliano a lo que se añade aproximadamente un 10% de inglés. Se da la peculiaridad de que el país es bilingüe y que la administración y las grandes empresas trabajan en inglés. De hecho gran parte de las personas tituladas superiores han completado su formación en universidades del Reino Unido.

La población de las Islas acaba de alcanzar las 400.000 personas, si bien todavía viven fuera del país decenas de miles de emigrantes malteses. En cuanto a la economía, los sectores dominantes son el turismo, teniendo bastante importancia los cursos de inglés para jóvenes que acuden del mundo entero (los expertos españoles viajaron en una ocasión con jóvenes rusos que venían de Vladivostok, en la costa pacífica...), los astilleros, los servicios "off shore" (seguros, banca) y los semi-conductores.

Por lo que respecta a la problemática abordada por EQUAL, ha de tenerse en cuenta que el país ha alcanzado un nivel de vida relativamente elevado, si bien con algunas carencias. Así destacan los índices de abandono escolar particularmente elevados y el escaso número de jóvenes que cursan estudios universitarios. El hecho de que la población juvenil encuentre trabajo con cierta facilidad en el sector turístico y no opte por adquirir mayores niveles de formación recuer-

da la situación en nuestras islas. Además juega un papel importante la especulación del suelo y el enorme valor que ha adquirido la propiedad. Aparte de este problema de formación, existe preocupación por la situación de un creciente número de madres solteras, así como por la inmigración ilegal y los demandantes de asilo cuyo número se ha disparado desde que se confirmó la adhesión a la Unión Europea. De hecho cada semana llegan barcos de pesca cargados con decenas y hasta centenares de inmigrantes, sobre todo magrebíes y subsaharianos. Otro terreno en el que queda mucha distancia por recorrer es el de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Ha de tenerse en cuenta que el país se caracterizaba hasta ahora por su tradición católica, que se remonta al paso del apóstol Pablo que naufragó en Malta. Valga señalar que no existe el divorcio ni está regulado el aborto.

El proyecto de cooperación entre Malta y España consistió en prestar asistencia a las autoridades a la hora de preparar tanto el Programa de Iniciativa Comunitaria (PIC) como el Complemento de Programa, así como las guías o manuales necesarios para poner en marcha EQUAL. Además de trabajar con los ministerios competentes, se realizaron 5 seminarios para futuros participantes en las agrupaciones de desarrollo y se mantuvieron múltiples reuniones con representantes de gran parte de las instituciones susceptibles de intervenir en EQUAL. El proyecto concluyó con una visita de estudio a España por parte de expertos malteses. Tuvieron ocasión de comprobar cómo están organizados la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo y el Gobierno autónomo de Canarias, así como de visitar un proyecto español de cada uno de los Ejes en los que van a trabajar. Desde aquí queremos

## Otro terreno en el que queda mucha distancia por recorrer es el de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

expresar nuestro agradecimiento al Gobierno de Canarias, al Ayuntamiento de Madrid, al IMSERSO y al Instituto de la mujer que contribuyeron mucho al éxito de la visita.

Para aquellas AD españolas interesadas en establecer acuerdos de cooperación transnacional con proyectos malteses, cabe señalar que el nuevo Estado Miembro ha seleccionado 5 proyectos, 2 en el área temática 1A (Empleabilidad), y uno en cada uno de las áreas 2C (Creación de empresas), 4G (Conciliación) y 5 (Demandantes de Asilo). Ha de tenerse en cuenta que el presupuesto total para EQUAL en Malta apenas supera el millón y medio de euros, por lo que los proyectos tendrán presupuestos limitados (el mayor apenas supera los 400.000 Euros de coste total). No obstante, la cooperación con proyectos malteses puede resultar muy interesante.



Por lo que respecta a la problemática abordada por EQUAL, ha de tenerse en cuenta que el país ha alcanzado un nivel de vida relativamente elevado, si bien con algunas carencias.

## Seminario eQual sobre Transferencia

“Transferencia: procesos y claves” fue el título de las Jornadas organizadas por la UAFSE, en colaboración con el Gobierno de la Región de Murcia, y que se celebraron los días 17 y 18 de noviembre pasado en la capital murciana.

El objetivo básico de estas Jornadas consistió en analizar la transferencia real a políticas generales de experiencias desarrolladas con éxito en los proyectos Equal de los Ejes I y V.

Este análisis sirvió de base para la elaboración de un informe de conclusiones y recomendaciones, cuyo objetivo era mejorar la efectividad de las estrategias de transferencia, proponiendo procedimientos y mecanismos eficaces para el éxito de la transferencia.



## Jornadas del GTN2

Sobre presentación de Buenas Prácticas en Creación de Empresas y Adaptabilidad

En el marco del GTN2 se celebró en Sevilla un encuentro, durante los pasados días 2 y 3 de Diciembre de 2004, para analizar y visibilizar las buenas prácticas detectadas en los dos subgrupos de trabajo creados, Creación de Empresas y Adaptabilidad.

El acto fue organizado conjuntamente por la UAFSE y el Servicio Andaluz de Empleo de la Junta de Andalucía y contó con la asistencia de las AD de la primera fase Equal, las seleccionadas para la segunda fase, así como de personas expertas.

El objetivo de estas jornadas fue poner en común las buenas prácticas detectadas en las líneas de trabajo establecidas y llevadas a cabo en el ámbito de actuación de los 49 proyectos que componen los dos ejes de actuación.

## II Seminario eQual de Igualdad de Oportunidades Salamanca, 15 y 16 de diciembre de 2004

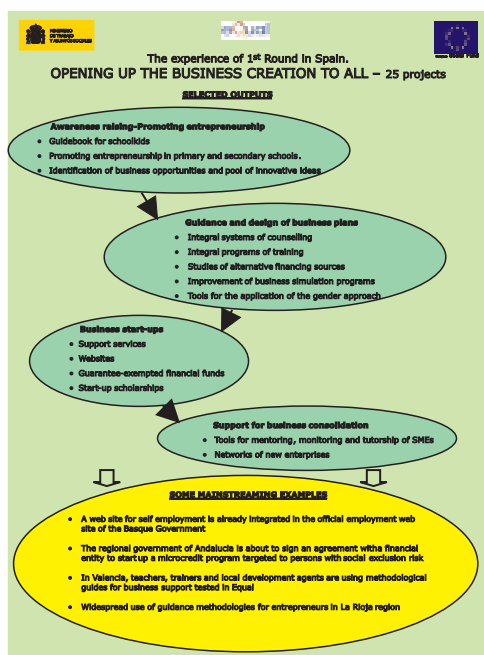
Durante los días 15 y 16 de diciembre se celebró en Salamanca el II Seminario eQual sobre Igualdad de Oportunidades organizado por la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo y la Junta de Castilla y León.

Se pretendió con ello dar a conocer el trabajo realizado por el Grupo Temático Nacional de Igualdad de Oportunidades de EQUAL durante el año 2004, exponer y debatir diversos temas abordados por los proyectos de Igualdad, así como extraer conclusiones de las mesas de trabajo establecidas para servir de base a nuevas propuestas y estrategias con el fin de avanzar en la consecución de la igualdad de género.

Este seminario se dirigió a profesionales de las Agrupaciones de Desarrollo y de los Organismos oficiales de Igualdad que trabajan tanto en materia de conciliación como de lucha contra la segregación en el mercado laboral, y se enmarcó en las actividades de difusión y transferencia de la Acción 3 de la Iniciativa Comunitaria EQUAL promovida por la UAFSE.



## Seminario Europeo Equal en Varsovia



En Varsovia tuvo lugar los días 25 y 26 de febrero la conferencia europea Equal denominada “Free movement of good ideas”. En ella estuvieron representadas las entidades relacionadas con la implementación de las políticas generales de formación y empleo en Europa.

La tipología de participantes incluía desde representantes de las administraciones públicas nacionales, regionales y locales, entidades sin ánimo de lucro, agentes sociales, así como organizaciones europeas. Más de 400 personas de los 25 Estados Miembros tuvieron ocasión de escuchar las lecciones aprendidas en Equal durante la primera convocatoria para prevenir el desempleo, apoyar la integración sociolaboral de las personas desfavorecidas y combatir la discriminación, y debatieron las fórmulas para una eficaz transferencia a las políticas generales a nivel local, regional, nacional y europeo.

## Gender Equality: a Key to Change

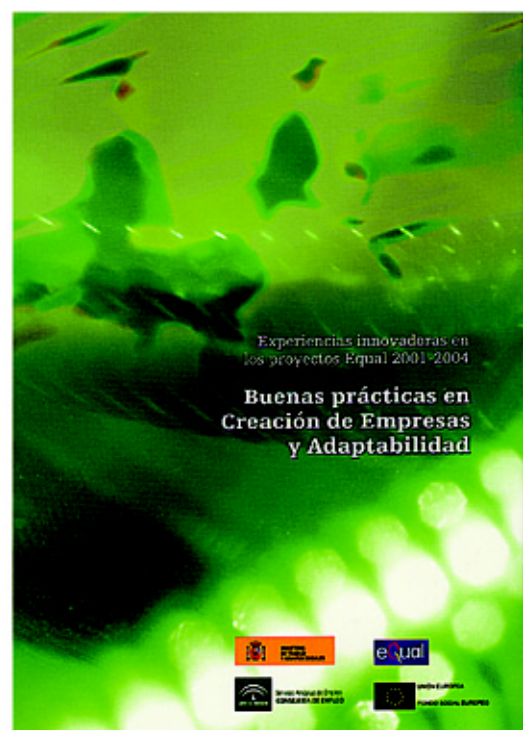
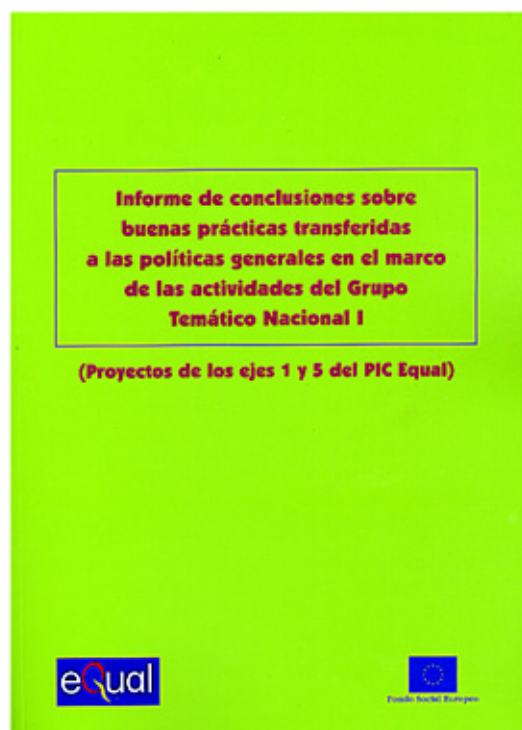
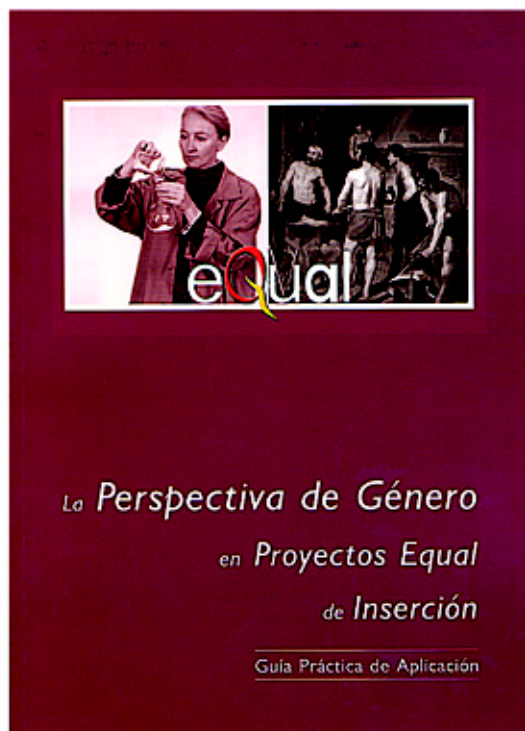
Seminario Europeo de Igualdad de Oportunidades,  
Madrid 9 y 10 de junio 2005

El Grupo Temático Europeo de Igualdad de Oportunidades (GTE IO) ha organizado un Seminario Europeo de Igualdad de Oportunidades: **“Gender Equality: a Key to Change”**, que se celebrará en Madrid durante los días 9 y 10 de junio de 2005, para presentar el Modelo Europeo Integral de Igualdad de Género a agentes clave de los 25 países de la UE.

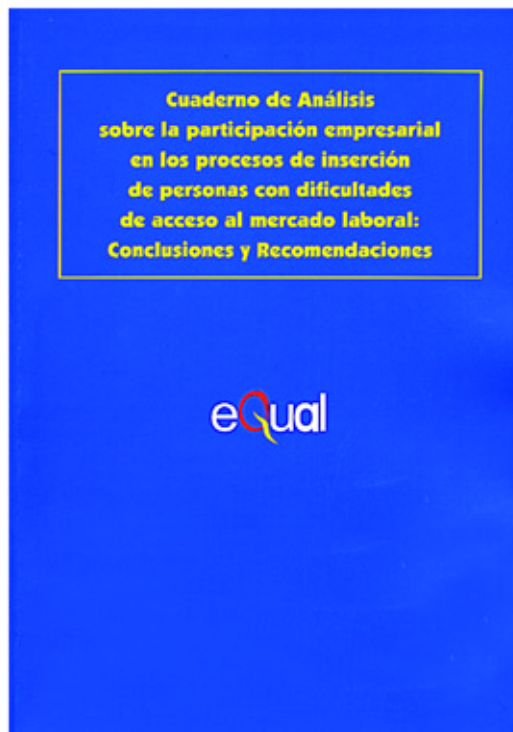
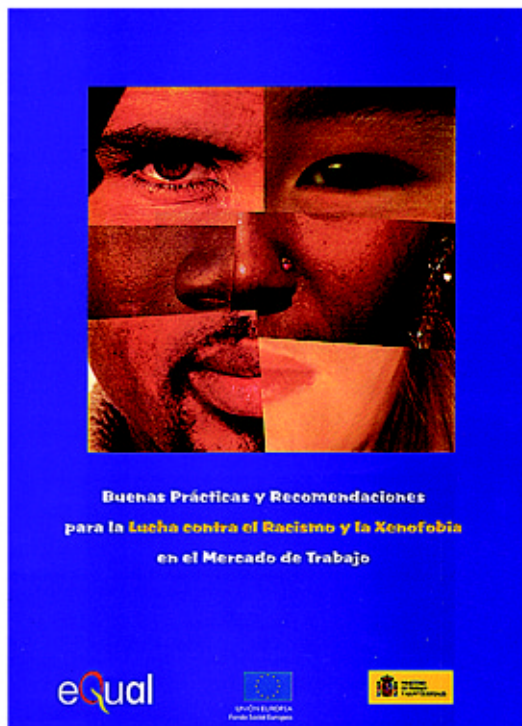


A partir de las aportaciones de proyectos EQUAL de diferentes países y a lo largo de los años 2003 y 2004 se han recopilado buenas prácticas en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar y de lucha contra la segregación en el mercado laboral. Como resultado de este trabajo se ha configurado el Modelo Europeo Integral de Igualdad de Oportunidades.

En el trabajo del GTE IO se ha puesto de manifiesto la importancia de implicar a los agentes clave del mercado laboral en la consecución de la igualdad de género y de reforzar el papel de los organismos de igualdad en la aplicación del mainstreaming de género. Por ello, estos agentes clave presentarán el modo en que los proyectos EQUAL han puesto en marcha buenas prácticas en materia de igualdad y el papel que cada entidad puede desempeñar en el desarrollo del Modelo Europeo Integral de Igualdad de Oportunidades.



Estos documentos están accesibles en la página web de la UAFSE:  
[www.mtas.es/uafse/equal](http://www.mtas.es/uafse/equal).



Estos documentos están accesibles en la página web de la UAFSE:  
[www.mtas.es/uafse/equal](http://www.mtas.es/uafse/equal).



Más información sobre la iniciativa comunitaria Equal, puede obtenerse en:  
[www: mtas.es/uafse/equal](http://www.mtas.es/uafse/equal)

Para contactar con la Estructura de Apoyo EQUAL puede dirigirse a la siguiente dirección:  
MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES  
Unidad Administradora del Fondo Social Europeo  
Estructura de Apoyo EQUAL  
C/. Pío Baroja, 6, 1ª planta  
28009 Madrid  
Tel.: 913 631 800  
Fax: 913 632 030  
e-mail: [equal@mtas.es](mailto:equal@mtas.es)  
Web: [www.mtas.es/uafse/equal](http://www.mtas.es/uafse/equal)