



Entrevista a Juan Chozas

Secretario General de Empleo
del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

La transnacionalidad
en Equal



Hacer del trabajo una opción real para todos

Sra. Diamantopoulou

Conferencia Equal en Barcelona
“Trabajar juntos para la inclusión”

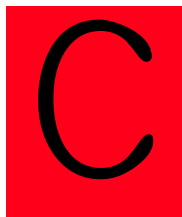


Presentación

Aurora Saeta

Subdirectora General de la

Unidad Administradora del Fondo Social Europeo



Con la revista EQUALforum abrimos una línea de comunicación con todas aquellas personas y entidades que de una u otra forma se implican, se interesan, participan de una forma activa o se benefician de actuaciones de lucha contra todo tipo de desigualdades y discriminaciones en relación con el mundo laboral.

En este primer número contamos con las colaboraciones de la Comisaria de Empleo y Asuntos Sociales de la Unión Europea, Anna Diamantopoulou, y del Secretario General de Empleo, Juan Chozas Pedrero, responsables de la coordinación de la política de empleo comunitaria y española, respectivamente.

En el futuro esperamos contar con voces igualmente cualificadas de personas expertas en las áreas de interés de EQUAL y, en especial, con las de los proyectos, que son los verdaderos protagonistas de esta iniciativa.



Entrevista: Juan Cho

de Empleo del Ministerio de Tra



¿Qué novedades introduce EQUAL con respecto a las Iniciativas de Empleo anteriores?

La Iniciativa EQUAL aporta una serie de elementos que la convierten en un foco de atención para todos los gestores de políticas de empleo en los próximos años.

En primer lugar, ensaya nuevas formas de organización interna para la realización de proyectos; la constitución de lo que se ha venido a llamar Agrupación de Desarrollo supone un cambio radical en relación con el periodo anterior. La idea de reunir en una agrupación a los agentes clave de un territorio o sector, para que de forma conjunta decidan las actuaciones a llevar a cabo para solucionar los problemas de empleo, es la primera de las novedades que aporta.

Es verdad que no es la primera vez que se ensaya una fórmula como ésta, pero es la primera vez que se generaliza y constituye la base de actuación de 160 proyectos. Este procedimiento de actuación conduce a un tratamiento global e integrado de las problemáticas relacionadas con el empleo en la zona de actuación, lo que re-

presenta otro de los principales puntos de atención de la Iniciativa.

Otro elemento a destacar, aunque no sea tan novedoso en el campo de las Iniciativas de Recursos Humanos, es la transnacionalidad, sin la cual perderían gran parte de su razón de ser. La relación con proyectos de otros Estados miembros constituye el factor diferencial más acusado de esta Iniciativa, abriendo vías informales de colaboración y de relación en materia de empleo no sólo con los actuales sino con los futuros Estados de la Unión.

¿Cómo cree que puede colaborar la Iniciativa EQUAL a la política coordinada de empleo comunitaria?

EQUAL, como programa del Fondo Social Europeo, trabaja en las mismas líneas de actuación que conforman la Estrategia Europea para el Empleo. A partir de esa coincidencia de objetivos, su posible aportación vendría derivada más bien del enfoque, de la forma de hacer las cosas y de sus procedimientos de actuación.

La dimensión y características de los proyectos EQUAL permiten experimentar nuevos procedimientos y explorar

zas, Secretario General bajo y Asuntos Sociales

líneas de actuación que un programa de política general sólo podría incorporar tras haber demostrado su eficacia.

Tanto la Comisión como los gestores de políticas de empleo en los Estados miembros, debemos estar atentos para que toda esa experimentación no pase inadvertida sino que alcance los niveles de difusión precisos y se produzca ese necesario trasvase hacia los mecanismos generales de inserción y mantenimiento del empleo.

El Programa español dedica una importante dotación a la Igualdad de Oportunidades ¿Cómo cree Vd. que eso puede contribuir a mejorar la posición de las mujeres en el mercado de trabajo?

La capacidad de cambiar el estado de las cosas no se deriva, en este caso, del volumen de los medios financieros que se le dedican, que, en todo caso, son modestos; precisamente el potencial de EQUAL estriba en su capacidad de buscar soluciones a problemáticas causadas por la desigualdad y entre ellas la más general es la que afecta al equilibrio entre hombres y mujeres.

Desde las políticas es relativamente fácil diseñar mecanismos que favorez-

can por ejemplo la incorporación de la mujer al mercado de trabajo; lo que en cambio es de una enorme dificultad es cambiar la mentalidad, los usos y las costumbres que están fuertemente arraigados y forman parte del bagaje social y cultural de los pueblos.

Desde EQUAL, se pueden ensayar fórmulas de actuación que combinen al mismo tiempo acciones directas de mejora de la posición de la mujer en el mundo del trabajo y acciones transversales cuyo objetivo sea un cambio de actitudes que propicie un mayor equilibrio en la participación de mujeres y hombres en todos los ámbitos sociales, culturales y laborales, así como un mayor reparto de las tareas domésticas y familiares.

El impacto de EQUAL en ese aspecto se medirá por la cantidad y calidad de las acciones que se pongan en marcha y su capacidad de aportar modelos de actuación a los gestores de las políticas de empleo.



Iniciativa eQual

Proyectos seleccionados para la Acción 1 en la primera convocatoria de EQUAL



La primera convocatoria de la Iniciativa EQUAL contó con una participación de 422 proyectos, de los cuales se seleccionaron para la Acción 1 un total de 159. A éstos se suma un proyecto de Demandantes de Asilo que constituye un eje propio de actuación. La distribución de los proyectos por área temática es la que aparece en la Tabla 1.

La primera convocatoria de la Iniciativa EQUAL contó con una participación de 422 proyectos, de los cuales se seleccionaron para la Acción 1 un total de 159. A éstos se suma un proyecto de Demandantes de Asilo que constituye un eje propio de actuación. La distribución de los proyectos por área temática es la que aparece en la Tabla 1.

	Inserción		Creación empresas	Adaptación	Igualdad oportunidades		Asilo	
	1A	1B	2C	3F	4G	4H	5	
TOTAL	48	7	25	24	22	33	1	160
%	30	4,4	15,6	15	13,8	20,6	0,6	100

Tabla 1. Distribución de los proyectos por área temática

La presentación de proyectos no resultó acorde con la disponibilidad financiera prevista para cada Eje de intervención; ello ha supuesto que los porcentajes de selección sean más bajos en los tres primeros ejes. Considerando las solicitudes presentadas para la primera convocatoria, el eje de *Inserción* contó con el 37% de las soli-

sentaron el 17% de los proyectos, frente a unos recursos financieros previstos del 31%.

En cuanto a la distribución por zonas, 103 proyectos correspondieron a zonas de objetivo 1, 41 a zonas fuera de objetivo 1, y el resto a plurirregionales.

Número de proyectos seleccionados

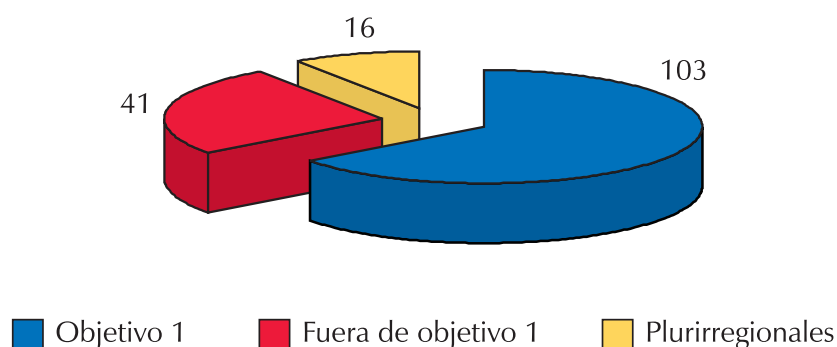


Gráfico 1. Proyectos seleccionados según zonas objetivo.

El Gráfico 1 muestra la distribución de los 160 proyectos según las zonas objetivo.

La distribución geográfica de los proyectos que se desarrollan en una única región es la que figura en el mapa.

De los 16 proyectos que proponen actuaciones en más de una Comunidad Autónoma (plurirregionales), 8 se realizan en Comunidades Objetivo 1. No hay proyectos plurirregionales que se desarrollen exclusivamente en regiones fuera de Objetivo 1 en éstas la participación se realiza a través de proyectos mixtos, con actuaciones conjuntas en los dos ámbitos territoriales.

Esta selección de proyectos EQUAL va a permitir que en los próximos dos años se lleven a cabo actuaciones de lucha contra los diferentes tipos de discriminación y desigualdad laboral

La mayoría de los proyectos, alrededor del 90%, tiene un carácter geográfico, tanto local, provincial, regional como, en muy escasa medida, nacional. El resto son de carácter sectorial, incidiendo tanto en sectores específicos de actividad como en grupos o colectivos con una problemática determinada. El 60% de los proyectos sectoriales se desarrollan en más de una región.



Esta selección de proyectos EQUAL va a permitir que en los próximos dos años se lleven a cabo actuaciones de lucha contra los diferentes tipos de discriminación y desigualdad laboral en nuestro país, en un esfuerzo conjunto para salvar los obstáculos que encuentran muchas personas para acceder al mercado de trabajo.

Acción 3:

Una vía para el encuentro y la transferencia



Uno de los efectos más significativos de las Iniciativas Comunitarias Adapt y Empleo ha sido el de facilitar el encuentro y el intercambio tanto entre Estados miembros de la UE, a través de la cooperación transnacional y de la participación de los proyectos en grupos temáticos a nivel europeo, como entre entidades nacionales a través de la creación de redes y grupos de trabajo temático a nivel nacional.

Con la idea de dar continuidad a esta línea de intercambio y de trabajo conjunto, en el marco de EQUAL se va a promover una acción paralela a la eje-

cución de los proyectos, que estará impulsada por la Comisión y por los Estados miembros, denominada **Acción 3**. Su objetivo es abrir nuevos espacios de encuentro que fomenten el intercambio de experiencias y la cooperación entre las Agrupaciones de Desarrollo, favoreciendo el contacto entre las entidades participantes para avanzar de forma conjunta en el ámbito de la inserción social y laboral de personas en situación o riesgo de exclusión, promoviendo nuevas maneras de combatir las distintas formas de discriminación y desigualdad en relación con el mercado de trabajo y generando redes de cooperación y transferencia de resultados tanto a nivel nacional como europeo.

En el marco de la Acción 3 se proponen diferentes vías para la puesta en marcha y el desarrollo de las actuaciones.

Por un lado, la Comisión impulsará, con la colaboración de los Estados miembros, la creación de grupos temáticos a nivel europeo (GTE), para los que se propondrá la participación de distintas entidades, en función de



su experiencia y ámbito de trabajo. Estos grupos de trabajo se enmarcan en las nueve áreas temáticas de EQUAL, y la Conferencia de Barcelona "Trabajar juntos para la Inclusión" (16 y 17 de mayo, 2002) servirá de foro de debate para la concreción de sus contenidos y el lanzamiento de sus actividades.

Por otro lado, en cada Estado, la autoridad de gestión tomará la iniciativa invitando a las Agrupaciones de Desarrollo a participar en grupos de trabajo de carácter temático relacionados con las distintas áreas y principios transversales de EQUAL. La dinamización de estos grupos de trabajo co-

En el marco de la
Acción 3 se
proponen
diferentes vías para
la puesta en
marcha y el
desarrollo de las
actuaciones.

rrerá a cargo de la Estructura de Apoyo, que propondrá acciones de puesta en común, a través de redes temáticas, con encuentros de carácter periódico, seminarios y otras actividades de difusión y foros de debate que propicien la transferencia de resultados a las políticas generales. La participación en los grupos de trabajo nacionales estará abierta a todos aquellos que puedan aportar ideas, experiencia o prácticas al debate.

Estos grupos de trabajo, tanto nacionales como europeos, podrán establecer a su vez contactos entre sí y debe-

rán contribuir a la transferencia de los resultados de los proyectos y al aprovechamiento de las principales innovaciones metodológicas, que repercutirán así en las normativas aplicables en materia de empleo nacionales y comunitarias.

Una tercera vía de actuación es la que se realizará a impulso de las entidades que participan en el Comité de Seguimiento EQUAL, en particular a través de las Comunidades Autónomas que, debido a que ostentan las competencias a escala regional relacionadas con las políticas de empleo, constituyen el principal entorno de transferencia en el que se deben integrar las mejores experiencias de los proyectos EQUAL.

Por último, las propias Agrupaciones de Desarrollo, de forma individual o agrupadas en función de sus áreas de intervención, podrán pro-

poner actuaciones específicas de análisis, validación y difusión de resultados y buenas prácticas que faciliten el conocimiento de los proyectos por parte de los responsables políticos, o actuaciones de reflexión conjunta entre los profesionales del ámbito de la integración que ayuden a analizar y obtener conclusiones de los enfoques aplicados y que permitan la transferencia de estas conclusiones a un gran número de actores implicados en los procesos de inserción laboral de personas con dificultades específicas.



La transnacion



La transnacionalidad ha sido, desde su inicio, el elemento más característico de las Iniciativas Comunitarias de Recursos Humanos y se ha reforzado en EQUAL, integrándolo como uno de sus principios básicos de actuación. A través de ella las Agrupaciones de Desarrollo tienen la posibilidad de ampliar su campo de actividad y trabajar conjuntamente con socios de otros Estados miembros de la UE, así como con países candidatos a la adhesión, de las repúblicas ex soviéticas o del arco mediterráneo.

Durante los seis meses de duración de la Acción 1, las Agrupaciones de Desarrollo que ya habían establecido contactos previos con socios transnacionales han consolidado y en algunos casos ampliado sus programas de trabajo y sus acuerdos de colaboración; las demás Agrupaciones se han

dedicado a buscar socios transnacionales, principalmente, a través de la consulta a la base de datos comunitaria (ECDB) en la que se encontraban incluidas todas las entidades y agrupaciones que habían reci-

bido una primera aprobación en sus respectivos Estados.

Este mecanismo ha resultado muy eficiente ya que permite obtener unos primeros elementos de información que facilitan la puesta en contacto con socios potenciales. Este procedimiento previo ha sido reforzado con la actuación de los equipos técnicos de las diferentes Estructuras de Apoyo que aportaban al procedimiento su experiencia y el conocimiento singular de las características de los proyectos. Las diferentes estructuras han celebrado reuniones, unas de carácter "formal", como las de Estocolmo el 15 de Enero, o Bruselas los días 21 y 22 de Marzo, y otras más informales, como las realizadas con Francia e Italia y los múltiples contactos establecidos con la práctica totalidad de los países implicados.

Una vez establecidas las relaciones, los socios han trabajado conjuntamente en la elaboración de los acuerdos y programas de trabajo que finalmente han sido incorporados a través de internet en una base de datos europea denominada ETCIM, que ha servido no sólo de elemento de enlace y



alidad en EQUAL

comunicación entre los propios socios transnacionales y las diferentes estructuras de apoyo sino también de canal de validación de los Acuerdos de Coope-

ración Transnacional por las autoridades de gestión. Esta base de datos permitirá, en su momento, hacer públicos los aspectos más cualitativos de los acuerdos realizados entre las diferentes AD europeas, haciendo visible y transparente la actividad realizada.

En cuanto a las relaciones establecidas, se observa en España una tendencia importante a asociarse con AD de Francia, Portugal e Italia, probablemente por afinidades culturales. También existe una amplia colaboración con otros países del centro y norte de Europa, como Bélgica, Reino Unido, Suecia o Alemania.

La Comisión ha publicado una *Guía de Transnacionalidad EQUAL*, elaborada por un equipo de técnicos de varios países europeos (entre ellos España). En esta guía se facilitan orien-



taciones prácticas y ejemplos para planificar y desarrollar actividades transnacionales en el marco de la iniciativa EQUAL. La guía ha sido traducida a todas las lenguas oficiales de la Unión, y está disponible en español en la dirección: http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/data/document/transnatguide_es.pdf. Se espera que, por medio de este trabajo transnacional, se logre un avance significativo en la comprensión de las causas que provocan los diferentes tipos de discriminación en el acceso al mercado de trabajo en Europa. El intercambio de experiencias innovadoras y el trabajo conjunto entre las distintas AD de los Estados miembros facilitará una mayor eficacia de las estrategias que se están desarrollando en Europa para mejorar el acceso al empleo de las personas más desfavorecidas.

El **m**ainstreaming de **g**énero



Existen varias definiciones de 'mainstreaming de género' aunque prácticamente todas ellas coinciden en señalar que se trata de una estrategia cuyo objetivo es conseguir la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres mediante la incorporación del enfoque o perspectiva de género en todas las etapas y niveles de las políticas generales¹.

que ponen en marcha proyectos EQUAL.

A partir de este primer número de EQUAL-Forum iremos desarrollando algunos principios generales que pueden ser de utilidad para poner en marcha el *mainstreaming* de género en EQUAL.

Sensibilización de todos los actores

Una de las actuaciones más importantes para el logro del *mainstreaming* de género, es la sensibilización que debe tenerse en cuenta desde el mismo momento del inicio de los proyectos enmarcados en la Iniciativa EQUAL.

¿A quién sensibilizar?

Los destinatarios de actuaciones de sensibilización son todas las personas que pueden influir de manera directa o indirecta en la lucha contra la desigualdad y la discriminación social y laboral. Entre ellas se encuentran, en primer lugar, todas aquellas personas involucradas en el desarrollo del proyecto: las personas que forman parte de las entidades socias de la AD, personal técnico y todas las personas relacionadas con la gestión y coordinación de sus actuaciones.

Según el Grupo de personas expertas del Consejo de Europa, el *mainstreaming* tiene como objeto las políticas a todos los niveles y en todas las etapas y como sujeto los actores que deciden y adoptan cualquier tipo de medida política, de manera que los procesos políticos sean reorganizados y mejorados a la vez que se incorpora la perspectiva de género en dichos procesos.

La práctica del *mainstreaming* de género es un objetivo de la Iniciativa Equal que involucra tanto a los procedimientos y actuaciones como a las personas y entidades implicadas en su desarrollo. Dada la complejidad de esta práctica se hace necesario el trabajo de personas especializadas que asesoren técnicamente a las Agrupaciones de Desarrollo

¹ Diversos textos en los que se pueden encontrar definiciones de 'mainstreaming de género':

- Conclusiones Convenidas 1997/2 del Consejo Económico y Social de Naciones Unidas.
- *Mainstreaming* de género. Marco conceptual, metodología y presentación de 'buenas prácticas'. Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en *mainstreaming*. Consejo de Europa.
- Manual para la aplicación práctica del *mainstreaming* en el ámbito local. Proyecto Ceres.
- *Mainstreaming* o Enfoque integrado de género: Manual de aplicación en proyectos de empleo. Likadi Formación y Empleo, S.L.

En segundo lugar se encuentran todas aquellas entidades que conforman el tejido social, económico y asociativo: las administraciones públicas, las organizaciones no gubernamentales, el personal de servicios de empleo y formación, empresarios y agentes sociales, en especial aquellos que intervienen en los procesos de negociación colectiva.

En tercer lugar están las propias mujeres como protagonistas de los procesos culturales que las benefician o perjudican.

Por último, pero no menos importante, están las personas que conforman el entorno socio-cultural incluyendo el más cercano de carácter familiar.

¿Para qué la sensibilización?

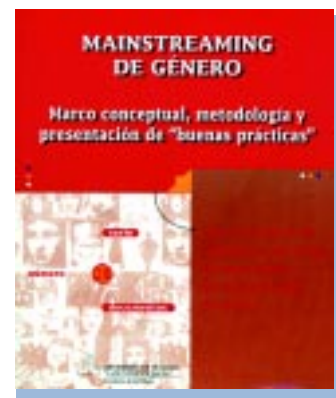
- Para lograr cambios de actitudes que favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida pública y privada, incidiendo tanto en la eliminación de los mecanismos directos o indirectos que mantienen la discriminación, como en el impulso de medidas correctoras que promuevan las condiciones necesarias para una distribución equitativa de las cargas y beneficios sociales entre mujeres y hombres.
- Para eliminar obstáculos y diferencias que impiden la participación social y laboral de las mujeres en pie de igualdad, su acceso a puestos de responsabilidad y la diversificación profesional, evitando así la segregación, la precariedad, la doble jornada y la subsidiariedad asignada al trabajo femenino por siglos de cultura, tradición y costumbre.
- Para concienciar a las mujeres de que el acceso a su propia autonomía no deriva sólo de la adquisición de co-

nocimientos y habilidades que permitan la realización de una actividad laboral, sino del establecimiento de relaciones de equidad entre mujeres y hombres.

- Para eliminar los prejuicios sociales sobre los comportamientos, limitaciones, actitudes y posibilidades reales de las mujeres en relación con el mundo laboral.
- Para poner de manifiesto que la igualdad de oportunidades no sólo es un elemento de justicia social sino que debe considerarse como criterio de eficacia económica de la sociedad en su conjunto. Aprovechar el potencial que significa la presencia de la mujer en el mercado laboral es un proceso que contribuye al desarrollo económico. Incorporar a la mujer a los niveles de dirección, negociación y decisión pertinentes se constituye como objetivo de justicia y cohesión social.
- Para poner en evidencia que, sea cual sea la situación de dificultad, desigualdad o discriminación en que pueda encontrarse una persona o un grupo social, siempre se da la circunstancia de que, dentro de ella, concurren problemas específicos de mayor gravedad para las mujeres.

Actuaciones de sensibilización

Dependiendo del objetivo y las personas a las que se dirige la sensibilización en materia de igualdad, se pueden realizar distintos tipos de acciones de difusión, información, formación y asesoramiento. Los mecanismos más usuales para llevar a cabo este tipo de acciones son los módulos de sensibilización, charlas, entrevistas y visitas, foros, seminarios, campañas en medios de comunicación y en centros educativos y demás actos públicos.



Hacer del trabajo

una opción real para todos

Anna Diamantopoulou

Comisaria de Empleo y Asuntos Sociales de la Unión Europea



La presentación de la nueva revista española EQUALForum viene a coincidir con el inicio de la Acción 2 del programa, un momento clave del desarrollo de EQUAL en la que se confirma e inicia la ejecución de los proyectos de las Agrupaciones de Desarrollo ya seleccionadas. Gracias al conjunto de estas actuaciones y a la consolidación de los acuerdos de cooperación transnacional, EQUAL debe servir para ensayar nuevas ideas susceptibles de cambiar las políticas así como las prácticas del futuro en el empleo y la formación.

En Lisboa en el año 2000, la Unión Europea fijó los objetivos económicos y sociales para la próxima década. Estos objetivos pretenden “hacer de Europa la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de una manera sostenible con más y mejores empleos y mayor cohesión social”.

Para alcanzar esta meta es esencial que Europa anticipe y gestione los cam-

bios que se producen actualmente y ello requiere proceder a modernizar y adaptar nuestras economías. En este proceso hay que destacar el decisivo papel que desempeña el capital humano y, en particular, la adaptación constante de los trabajadores a través de la formación continua a lo largo de la vida, la promoción de la participación de las mujeres y de los trabajadores de más edad en el mercado de trabajo así como la movilidad laboral.

La cumbre de Barcelona de marzo pasado confirmó esta línea. Condujo, por un lado, al establecimiento de actuaciones prioritarias en torno al incremento de la tasa de población activa y del fomento de la prolongación de la vida activa e invitó, por otro, a los Estados miembros a fijar objetivos orientados a reducir el número de personas con riesgo de caer en la pobreza y la exclusión social.

Esto requiere maximizar la capacidad del individuo de participar en el mercado de trabajo a lo largo de todas las

etapas de la vida y minimizar las dificultades de acceso al mundo laboral de determinados sectores de la población. Hay que crear puestos de trabajo más numerosos y de mayor calidad para todos.

En este contexto las actuaciones de la Iniciativa Comunitaria EQUAL, que pretenden desarrollar fórmulas innovadoras para combatir la discriminación y la desigualdad en el ámbito del empleo, vienen a coincidir plenamente con las preocupaciones políticas actuales. Indudablemente, si se quiere elevar la tasa de empleo no se pueden excluir sectores de la población que representan un importante potencial para el mercado laboral. Lo que se pretende de hecho es «hacer del trabajo una opción real para todos».

Las áreas temáticas de EQUAL retoman los cuatro pilares de la Estrategia Europea para el Empleo (capacidad de inserción profesional, espíritu de empresa, adaptabilidad e igualdad de oportunidades para mujeres y hombres) y la integración de los solicitantes de asilo. Una parte importante de esta Iniciativa Comunitaria va destinada a la aplicación de medidas en España, a la que se destinan alrededor de 515 millones de euros. El programa español es uno de los que hace hincapié en la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, en especial teniendo en cuenta que en Europa la tasa de empleo de las mujeres alcanza poco más del 50% y que los trabajos a los que acceden se circunscriben a áreas más limitadas y que la tasa española se encuentra por debajo de esta media.

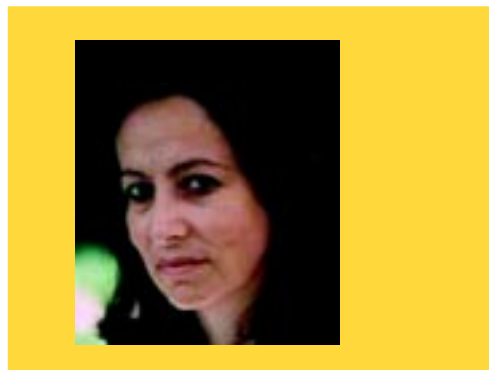
España, y en particular Barcelona, acogerá en mayo la primera conferencia sobre las actividades de difusión y transferencia de EQUAL. La conferencia EQUAL "Trabajando juntos para la

inclusión" debatirá cómo maximizar este potencial de transferencia de EQUAL para que las mejores soluciones aportadas tengan un eco en las políticas generales relacionadas con el empleo y supondrá el lanzamiento de las redes temáticas europeas. Estos grupos constituirán un importante forum en el que se analizarán las diferentes áreas temáticas de EQUAL.

La creación de estas redes temáticas es de gran importancia a la hora de consolidar la cooperación transnacional y el intercambio de experiencias. Al mismo tiempo, éstas resultan un medio idóneo para transferir las buenas prácticas detectadas y garantizar que EQUAL tenga el máximo impacto a nivel europeo.

Debemos asegurar que EQUAL se desarrolle con éxito. Un éxito que vendría a satisfacer las expectativas planteadas desde todos los ámbitos y que coinciden plenamente con las inquietudes políticas del momento. La Europa del futuro no puede permitirse desaprovechar su potencial humano y profesional, sino que debe fomentar la inclusión social y la participación de todos.

Estoy segura de que todos los actores de EQUAL contribuirán al buen desarrollo del mismo y esperamos contar especialmente con la participación activa de los socios españoles. Les deseo que su trabajo culmine con el éxito que todos le deseamos.



Jornadas informativas sobre EQUAL en Valladolid y Mérida

Los pasados días 29 de enero y 8 de marzo se celebraron en Valladolid y Mérida respectivamente sendas jornadas informativas sobre la Iniciativa EQUAL. Al encontrarse los proyectos en pleno desarrollo de la Acción 1, las intervenciones, precedidas de una presentación general del contenido de la Iniciativa, se centraron en aspectos prácticos de la gestión durante esta primera fase.

En la reunión organizada por la Junta de Castilla y León, a la que acudieron más de 150 personas procedentes en su mayoría de la propia región, se incidió en aspectos relacionados con el contenido del programa nacional y con la gestión de la transnacionalidad durante la Acción 1, así como en cuestiones de gestión que preocupan a la mayoría de los representantes de las Agrupaciones de Desarrollo. También se abordaron temas de elegibilidad y control de gastos, de seguimiento y evaluación.

En la jornada de Mérida, cuya organización corrió a cargo de la Junta de Extremadura, se abordaron estos mismos contenidos, insistiéndose especialmente en los temas de mayor actualidad en el desarrollo del trabajo de las Agrupaciones de Desarrollo seleccionadas para la Acción 1.

Ambas jornadas resultaron muy satisfactorias para los asistentes, que tuvieron ocasión de formular preguntas en un turno abierto al término de las ponencias, así como de conversar con los representantes de la UAFSE.

III Conferencia sobre “Fondos Estructurales, Mujer y Empleo”

Santander, 14 y 15 de junio de 2002

Dentro de las actividades previstas en el semestre de la presidencia española de la UE, los próximos días 14 y 15 de junio se celebrará en Santander la III Conferencia sobre “Fondos Estructurales, Mujer y Empleo”, organizada por el Gobierno español en colaboración con la Comisión Europea, con el fin de dar a conocer las prácticas más interesantes en materia de igualdad de oportunidades y, al mismo tiempo, analizar la integración de la perspectiva de género en los diferentes programas apoyados por los Fondos Estructurales y valorar su contribución al objetivo de reducir los desequilibrios de género en nuestras sociedades.

La Conferencia reunirá a personas responsables de las políticas de empleo e igualdad de oportunidades, comprometidas en la eliminación de cualquier forma de desigualdad o discriminación de la mujer en el mercado laboral y servirá para presentar una Comunicación de la Comisión a los Estados miembros así como para compartir experiencias y proponer estrategias de acción.

Conferencia EQUAL en Barcelona:

“Trabajar juntos para la Inclusión”

La conferencia EQUAL “Trabajar juntos para la Inclusión” que se celebra los días 16 y 17 de mayo en Barcelona se plantea como un puente entre las buenas experiencias en el ámbito del empleo y la formación, obtenidas en las anteriores Iniciativas Adapt y Empleo y el potencial de transferencia de EQUAL.

Para que los enfoques innovadores que se experimenten en EQUAL tengan un verdadero impacto en la concepción y aplicación de las políticas de Empleo e Inclusión social, tanto nacionales como europeas, las mejores prácticas deben definirse y sobre todo compartirse entre las entidades participantes y otros protagonistas clave.

La transferencia de estas innovaciones («mainstreaming») a las políticas generales es un objetivo fundamental de EQUAL, y esta conferencia pretende facilitar los mecanismos que ayuden a su consecución.

Lanzamiento de los grupos temáticos europeos (GTE)

Un elemento clave para conseguir la transferencia es la constitución de grupos temáticos europeos que proporcionarán los mecanismos para la identificación, análisis y difusión de las mejores prácticas en el ámbito de las políticas de Empleo e Inclusión social.

Los talleres que se desarrollan, referidos cada uno a los diferentes ejes en que está estructurada la Iniciativa EQUAL, servirán para identificar las cuestiones prioritarias que deben abordar los grupos temáticos europeos y, al mismo tiempo, constituirán un cualificado foro de reflexión sobre las principales tendencias y prioridades políticas en la UE.

Los participantes, agentes clave de las políticas de empleo e inclusión

La Conferencia reunirá alrededor de trescientos participantes nacionales y europeos, responsables de las políticas de empleo, interlocutores sociales, ONGs, representantes de los países candidatos y de las Instituciones europeas, que van a contribuir activamente con sus aportaciones al desarrollo de las sesiones plenarias y los talleres.

Exposición

La identificación de las mejores prácticas del periodo anterior, en especial de Adapt y Empleo, es una referencia obligada para los proyectos que inician su andadura en esta etapa. Con este objetivo la conferencia organiza una Exposición en la que se presentan algunas de las mejores prácticas desarrolladas en el marco de Adapt y Empleo en materia de “mainstreaming”.

El jueves 16 de mayo de 2002, la Comisaria Europea de Empleo y Asuntos Sociales, Sra. Diamantopoulou, inaugurará oficialmente la Exposición, que permanecerá abierta al público durante todo el tiempo que dure la Conferencia.



Estructuras de apoyo

estructura española



La **Estructura de Apoyo EQUAL** está formada por un equipo de veinticuatro personas: veinte realizan labores de carácter técnico, y cuatro de apoyo informático y administrativo.

El papel de este equipo técnico en EQUAL tiene una relevancia especial, debido al carácter experimental de los procedimientos y las actuaciones innovadoras que incorpora la iniciativa.

Su actividad se desarrolla desde el origen de la concepción de los proyectos, asesorando y orientando sobre los principios de EQUAL, a través del trabajo técnico realizado en el

proceso de selección, y de forma fundamental en el acompañamiento sistemático a las Agrupaciones de Desarrollo, tanto en el transcurso de la Acción 1 como en el desarrollo posterior de las actuaciones.

Merece una mención especial la actividad que este equipo llevará a cabo en relación con el principio de transferencia y con las acciones de difusión, ya que su conocimiento de los proyectos les posibilita la detección de las mejores prácticas, que una vez identificadas podrán constituir modelos de actuación y ser difundidas tanto en el ámbito nacional como transnacional.



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. 91 3631800
Fax: 91 3632030

e-mail: equal@mtas.es

Web: www.mtas.es/uafse

Pueden enviar comentarios o contribuciones para la revista EQUALforum al e-mail indicado.

Publicaciones disponibles



eOQual

NUEVAS VÍAS
PARA LA IGUALDAD
EN EL MERCADO
DE TRABAJO



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES