

Programa de la Iniciativa Comunitaria

Equal

**3ª versión del Complemento de Programa
aprobada por el Comité de Seguimiento el
28 de junio de 2006**

INDICE

INTRODUCCIÓN	4
1.- DESCRIPCIÓN DE LA INTERVENCIÓN.....	6
1.1. EJE 1: MEJORAR LA CAPACIDAD DE INSERCIÓN PROFESIONAL	7
1.2. EJE 2: FOMENTAR EL ESPÍRITU DE EMPRESA	15
1.3. EJE 3: ADAPTABILIDAD	19
1.4. EJE 4: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES.....	24
1.5. EJE 5: SOLICITANTES DE ASILO	32
1.6. EJE 6: ASISTENCIA TÉCNICA.....	35
2.- GESTIÓN DE LA INICIATIVA EQUAL	42
2.1. ESTRUCTURA FINANCIERA.	42
2.2 CONVOCATORIA PARA LA PRESENTACIÓN DE PROYECTOS.....	43
2.3 SISTEMA DE VALORACIÓN Y SELECCIÓN DE PROYECTOS	46
2.4 RESOLUCIÓN DE LA CONVOCATORIA Y PUBLICIDAD DE LOS RESULTADOS.....	48
2.5. CONSTITUCIÓN DE LAS AGRUPACIONES DE DESARROLLO.....	48
2.6. COOPERACIÓN TRANSNACIONAL	51
2.7. FASES DE DESARROLLO DE LOS PROYECTOS.....	54
2.7.1. Fase de perfeccionamiento del proyecto.....	54
2.7.2. Fase de ejecución de los programas de trabajo nacional y transnacional.....	55
2.7.3. Acción 3.....	55
3 PRINCIPALES ASPECTOS DE LA GESTION FINANCIERA DE LOS PROYECTOS	56
3.1. ACTIVIDADES Y GASTOS ELEGIBLES	56
3.2. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS.....	58
3.2.1 Beneficiarios finales.....	58
3.2.2 Pagos efectuados por los beneficiarios finales	59
3.2.3 Ingresos	59
3.2.4 Contribución en especie.....	59
3.2.5 Gastos de preparación del proyecto, de perfeccionamiento del mismo, de administración y de gestión	59
3.3. CERTIFICACIÓN DE GASTOS Y PETICIÓN DE PAGO	60
3.4. INGRESO EN CUENTA	60
3.5 DESCOMPROMISO	61
4. SISTEMA DE SEGUIMIENTO.	61
4.1. TIPOLOGÍA DE ACTUACIONES E INDICADORES.	62
4.2. MECANISMOS PREVISTOS PARA LA OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN.	63
4.3. INTERCAMBIO INFORMÁTICO DE DATOS.	64
4.4. SEGUIMIENTO INTERNO.	65

5. EVALUACIÓN.....	66
5.1. EVALUACIÓN DE ÁMBITO NACIONAL Y EUROPEO.	66
5.2. EVALUACIÓN INTERNA DE LOS PROYECTOS.	66
6. CONTROL DE LAS ACCIONES.....	68
7. INFORMACIÓN Y PUBLICIDAD	68
7.1. UNIDAD RESPONSABLE EN MATERIA DE INFORMACIÓN Y PUBLICIDAD.	69
7.2 OBJETIVOS Y PÚBLICO DESTINATARIO.....	69
7.3. ACTIVIDADES DESTINADAS A GARANTIZAR LA TRANSPARENCIA.	69
8. TABLAS FINANCIERAS	71

INTRODUCCIÓN

En cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 19.3 y 18.4 del Reglamento (CE) N° 1260/1999, por el que se establecen disposiciones generales sobre los Fondos Estructurales, se formula el presente Complemento de Programa para dar respuesta a los requerimientos establecidos en dicha norma en relación con el Programa español de la Iniciativa Comunitaria Equal, que fue aprobado por Decisión de la Comisión Europea.

Según lo previsto en el Reglamento (CE) N° 1260/1999, el Estado español, mediante Acuerdo de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos del día 7 de septiembre de 2000, designó autoridad de gestión y pagadora de esta forma de intervención a la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (UAFSE), adscrita a la Dirección General de Fomento de la Economía Social y del Fondo Social Europeo, de la Secretaría General de Empleo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Las actuaciones incluidas en el PIC Equal se desarrollarán en todo el territorio español y se enmarcan en los siguientes ejes prioritarios:

1. Capacidad de inserción profesional.
2. Fomento del espíritu de empresa.
3. Capacidad de adaptación.
4. Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
5. Solicitantes de asilo.
6. Asistencia técnica.

En este Complemento de Programa se detalla cómo se van a aplicar las estrategias y las prioridades de intervención en cada una de las áreas temáticas. El mecanismo previsto para su aprobación y, en su caso, para su modificación, será el siguiente:

- En la primera reunión del Comité de Seguimiento se aprobó el Complemento, una vez examinados la totalidad de sus apartados.
- Con cada Informe Anual, o en casos excepcionales debidamente justificados, se podrán proponer las modificaciones oportunas del Complemento del Programa, que generarán una nueva versión del documento inicial, una vez aprobadas en Comité de Seguimiento. La modificación propuesta no podrá suponer variación del plan financiado por ejes, salvo que el Comité proponga a la Comisión la modificación de la Decisión correspondiente.

Esta es la segunda versión del Complemento, desarrolla el nuevo Programa y obedece a la necesidad de introducir en el texto inicial determinados ajustes para gestionar la segunda fase de ejecución de la Iniciativa. Su texto se aprobó por el Comité de Seguimiento mediante procedimiento escrito que finalizó el 8 de marzo de 2004.

El presente documento se estructura en los siguientes apartados:

- Descripción de la intervención, que especifica las medidas de los correspondientes ejes prioritarios y los tipos de actuaciones a realizar.
- Gestión de la Iniciativa, que incluye información sobre el esquema financiero, el proceso de selección, la constitución de Agrupaciones de Desarrollo, la cooperación transnacional y las fases de desarrollo de los proyectos.
- Los principales aspectos de la gestión financiera, tales como las actividades y los gastos elegibles y los procedimientos para la certificación de gastos y la petición de pago.
- Sistema de seguimiento, con una reseña sobre los principales indicadores y la descripción de las modalidades convenidas con la Comisión para el intercambio informatizado de datos.
- Fases de la evaluación de la intervención y sistema de auto-evaluación de los proyectos.
- Procedimientos de control.
- Disposiciones relativas a información y publicidad.
- Tablas financieras, con un desglose por ejes y medidas.

1.- DESCRIPCIÓN DE LA INTERVENCIÓN

El Programa español de la Iniciativa Comunitaria Equal se estructura en seis ejes prioritarios, que corresponden:

- los cuatro primeros, a algunas de las directrices básicas de la Estrategia Europea para el Empleo
- el quinto, a las acciones a favor de los/as solicitantes de asilo
- el sexto, a las acciones de asistencia técnica de la autoridad de gestión.

Dentro de los cuatro primeros ejes se desarrollan seis de las ocho áreas temáticas de actuación propuestas por la Comisión a los Estados miembros, seleccionadas desde una perspectiva de complementariedad con las políticas nacionales de empleo existentes y, particularmente, con aquellas que son cofinanciadas a través de las intervenciones correspondientes a los objetivos 1, 2 y 3.

Para cada área temática se han definido dos medidas, con el único fin de reflejar la distribución de la ayuda comunitaria entre las regiones de objetivo 1 y las de fuera de objetivo 1.

Para llevar a cabo las acciones previstas en estos cuatro primeros ejes se promoverá, mediante dos convocatorias, (2001 y 2004) un proceso abierto de concurrencia en los términos que se recogen en el capítulo 2 de este Complemento de Programa.

El eje quinto, dirigido a personas solicitantes de asilo, se desarrolla a través de una única medida para todo el territorio nacional. Debido a las características especiales del colectivo y, en particular, de su estatuto legal, su dificultad de integración, en muchos casos extrema, no depende del territorio en el que se encuentra, por lo que carece de fundamento la distinción entre Objetivos.

En cuanto al eje de Asistencia Técnica, se han agrupado las actuaciones en dos medidas, respondiendo a la tipología prevista en la Norma nº 11 del Reglamento (CE) Nº 1685/2000 de la Comisión, relativo a la financiación de gastos de operaciones cofinanciadas por los Fondos Estructurales.

Para cada uno de estos ejes y áreas se desarrolla a continuación el contenido de las actuaciones elegibles, que se han definido a partir de un triple enfoque:

- ✓ En primer lugar, del planteamiento estratégico presentado en el PIC, respondiendo por lo tanto a las necesidades detectadas en materia de desigualdad y discriminación en relación con el mercado laboral en cada una de las áreas temáticas seleccionadas.
- ✓ En segundo lugar, de la necesidad de concentrar las actuaciones previstas en aquellas que se han mostrado más eficaces para luchar contra la discriminación, tanto en la evaluación de las Iniciativas anteriores como en los análisis preparatorios y en los resultados de la evaluación de la primera fase de la Iniciativa Equal.

- ✓ Finalmente, de la consideración de aquellas situaciones más problemáticas a las que las políticas generales responden con mayor dificultad, garantizando así la complementariedad de las distintas intervenciones.

Las propuestas de proyectos que se presenten deberán seleccionar una sola área temática de intervención en función de su propio diagnóstico de la situación y concretar sus actuaciones entre las prioridades que se describen en este documento, atendiendo al principio de concentración en una doble vertiente: en relación con las propias líneas de actuación seleccionadas y en relación con aquellas situaciones de discriminación y/o desigualdad que afectan a potenciales destinatarios del proyecto de forma particularmente grave.

1.1. Eje 1: Mejorar la capacidad de inserción profesional

Este eje se inscribe en el amplio contexto del conjunto de acciones dirigidas a reforzar la capacidad de inserción laboral de las personas demandantes de empleo, ámbito tradicional de intervención del Fondo Social Europeo.

La EEE para el período 2003-2006 refuerza la integración de personas con dificultades específicas en el mercado laboral desarrollando su empleabilidad, aumentando las oportunidades de trabajo e impidiendo todas las formas de discriminación contra ellas. En aplicación de estas directrices políticas, tanto el PNAE del año 2003 como la programación española de las ayudas del FSE 2000–2006 recogen un conjunto heterogéneo de medidas destinadas, por una parte, a modificar las normativas aplicables a las situaciones de las personas que padecen de forma más acusada situaciones de desigualdad y, por otra, a favorecer la incorporación de estas personas al mercado laboral mediante un amplio conjunto de acciones (ayudas a la contratación, programas de formación, servicios de información, orientación, etc.).

Las actuaciones de la Iniciativa Equal dentro de este eje deben complementar las anteriores desde una doble perspectiva: por una parte, ensayando nuevos enfoques o combinando diferentes metodologías, que permitan abrir vías más eficaces de inclusión sociolaboral y por otra, acercándose a aquellos segmentos de población que se encuentran en los niveles más cercanos a la exclusión para ofrecerles nuevas posibilidades de optar a los mecanismos normalizados de acceso al mundo laboral. En este sentido es necesario luchar contra dos tipos de factores de desigualdad: por una parte, las carencias reales (de formación, de recursos económicos, etc.) y, por otra, las barreras creadas por los prejuicios sociales de desconfianza en la capacidad laboral y en las posibilidades de integración social de ciertos grupos de población.

Por otra parte, el aumento del flujo migratorio hacia nuestro país, frecuentemente enmarcado en redes clandestinas, está suponiendo la consolidación de importantes núcleos de población extranjera con condiciones precarias tanto de empleo como de calidad de vida. Este fenómeno está empezando a generar en España las resistencias ya habituales en otros países de la Unión Europea por parte de la población autóctona, con brotes esporádicos de rechazo que desembocan en graves perturbaciones sociales. El planteamiento de la iniciativa Equal puede ser un buen punto de arranque para el diseño de fórmulas de prevención del racismo en el ámbito laboral, antes de

que se puedan generalizar las actitudes xenófobas y se dificulte su erradicación. El ejemplo de los países de nuestro entorno y, en su caso, la cooperación con los países de origen de la población inmigrante son dos elementos a considerar en los proyectos que afronten este problema.

Ámbito de intervención: 21 – Políticas activas del mercado de trabajo

Medidas 1.1 y 1.2 Facilitar el acceso y la reincorporación al mercado de trabajo de las personas que sufren dificultades para integrarse o reintegrarse en un mercado de trabajo que debe estar abierto a todos.

Contexto:

La **tasa de desempleo** a escala nacional se eleva al **11,17%** según los datos de la EPA del tercer trimestre de 2003.

Las diferencias territoriales son acusadas; así, en el conjunto de zonas Objetivo 1, dicha tasa es del 11,48%, mientras que en el resto de las zonas se produce un mayor nivel de convergencia con la media europea alcanzando el 7,04%.

Pese a los avances registrados en el periodo 2000-2003 las **tasas de empleo** se mantienen en todas las zonas en **cifras inferiores a la media de la Unión Europea**.

El desempleo afecta en mayor medida a **los y las jóvenes** en el conjunto nacional, con una tasa del 22.33% y a **las mujeres**, cuya tasa de paro es del 15.64% frente al 8.13% de los varones. Esta situación es similar en el conjunto del territorio, aunque se registran ligeras mejoras en algunas regiones de fuera del Objetivo 1.

Existe un elevado componente de **paro de larga duración** (el 22% de las personas desempleadas en el conjunto nacional lleva más de dos años sin empleo, llevando a situaciones cercanas a la exclusión).

Las **personas con algún tipo de discapacidad** se enfrentan con barreras para incorporarse al empleo que van desde la falta de acondicionamiento de las infraestructuras hasta la carencia de formación. Únicamente el 33.7% de las personas con algún tipo de discapacidad son activas, siendo la tasa de actividad de la mujer con discapacidad de un 27.1%. La tasa de paro asciende al 15.3% (12.8% varones y 19.7% mujeres), según los datos del Instituto Nacional de Estadística correspondientes al segundo trimestre de 2002.

La **población inmigrante** presenta una evolución reciente en aumento, lo que supone un fenómeno novedoso en España.

La **población gitana** arrastra una discriminación social histórica que afecta al ámbito laboral.

Existe un grupo de colectivos de difícil cuantificación que encuentran grandes dificultades para su integración en el mercado laboral.

La incorporación al mercado de trabajo y la permanencia en el mismo de las personas que se enfrentan a dificultades particulares de inserción laboral requiere un conocimiento profundo y cercano de las características y necesidades de estas personas y del contexto del territorio en el que deben integrarse laboralmente, para poder adaptar las actuaciones tanto a las personas como al entorno, teniendo siempre presente la perspectiva de género en el diagnóstico, diseño, ejecución y evaluación de las actuaciones planteadas.

La primera fase de la Iniciativa Equal nos muestra que los mecanismos de intervención frente a las situaciones de desigualdad y discriminación alcanzan mayor eficacia cuanto más integrado es el enfoque del problema y cuanto mayor es el consenso y la coordinación entre los múltiples agentes con capacidad de actuación en los procesos de inserción y de incidencia en las acciones preventivas.

En cuanto a los mecanismos puestos en marcha, hay que destacar el papel fundamental que han tenido la prestación de servicios integrales de empleo, en los que confluyen los sistemas de orientación, formación, intermediación e inserción laboral, permitiendo la puesta en marcha de itinerarios de inserción personalizados en los que desempeña un papel esencial el equipo técnico, con una formación especializada y multidisciplinar, que realiza tareas de acompañamiento del itinerario, antes, durante y después de la inserción.

La formación de las personas sigue centrando el conjunto de actuaciones ya que todo proceso de inserción debe incorporar una línea de adquisición de capacidades para cubrir las carencias formativas, tanto de las personas beneficiarias como de los y las profesionales, cuya especialización es requisito imprescindible para la eficacia de sus actuaciones. Es necesario adecuar la oferta formativa a los perfiles profesionales y a la demanda de las empresas, para lo cual es importante la participación del sector empresarial en los procesos de inserción.

En cualquier caso se debe contemplar la formación en las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación como parte de los itinerarios de inserción, con el objetivo de evitar que el desconocimiento en esta materia suponga una desventaja cada vez mayor para integrarse en el mercado de trabajo.

Por otra parte, se hace necesario reforzar la última etapa de los itinerarios de inserción, es decir, el acompañamiento y seguimiento en el puesto de trabajo, ya que se ha constatado que facilita el mantenimiento y la estabilidad en el puesto de trabajo y es la forma de conocer los resultados reales de inserción laboral en este tipo de proyectos.

Los proyectos que se lleven a cabo en este eje deberán dar respuesta a las situaciones de desigualdad y discriminación laboral especialmente agudas que se hayan identificado en los análisis previos, en particular la que afecta a los y las jóvenes que carecen de titulación, a las personas desempleadas de muy larga duración, a personas con discapacidad, sobre todo los mayores de 45 años, a la creciente población inmigrante y, en general, a las personas que se encuentran en una

situación de exclusión social o en riesgo de padecerla. En todos los proyectos se tendrá una especial consideración la detección y eliminación de las barreras a las que se enfrentan las personas que presentan algún tipo de discapacidad.

La aplicación de enfoques adaptados a las características especiales de hombres y mujeres frente al mercado de trabajo debe tenerse en cuenta desde el propio diseño de los proyectos, identificando los factores diferenciales de unos y otras, desarrollando actuaciones a la medida de las diferentes situaciones de partida y diseñando un sistema de seguimiento que permita evaluar de forma discriminada los resultados de las actuaciones.

Es en el campo del control de la calidad donde las actuaciones del periodo anterior muestran sus mayores debilidades, por lo que se prestará particular atención a la incorporación en los proyectos de sistemas de análisis y evaluación específicos que permitan verificar durante todo su desarrollo la idoneidad de los procesos puestos en marcha e introducir los factores de corrección precisos que aseguren la calidad de la intervención.

En este contexto, las áreas en las que se promoverán experiencias innovadoras son las dos siguientes:

➡ Fomentar la creación y mantenimiento de servicios integrados de asesoramiento y acompañamiento para el acceso al empleo:

- Promoviendo un sistema personalizado de acompañamiento antes, durante y después del proceso de inserción, ofreciendo itinerarios individualizados adaptados a las características de cada persona y fomentando su implicación a lo largo de todo el proceso.
- Aplicando y mejorando las metodologías de captación y motivación hacia el trabajo de las personas más desfavorecidas para animarlas a participar en los itinerarios de inserción, implicando a las empresas en este proceso. Revisando los criterios de selección de las personas beneficiarias con el objetivo de priorizar las situaciones más desfavorecidas.
- Facilitando la estabilidad en el empleo, a través del refuerzo de la fase de seguimiento del itinerario una vez incorporada la persona al puesto de trabajo, adaptando este seguimiento a las necesidades tanto de la persona como de la empresa.
- Acompañando los procesos de generación de actividad independiente y de empleo solidario (autoempleo, economía social, empresas de inserción...) surgidos del desarrollo de los itinerarios de inserción.
- Coordinando, en su caso, servicios dispersos de forma que se racionalicen los recursos. Prestando particular atención a la necesaria coordinación con los dispositivos existentes en el Sistema público de servicios sociales.
- Coordinando las actuaciones de diversas entidades públicas, privadas, agentes

económicos y sociales que intervienen en el proceso de inserción, a fin de optimizar los recursos existentes y promoviendo la creación de redes de cooperación.

- Aportando o facilitando servicios complementarios necesarios para permitir el acceso de las personas a las actuaciones del proyecto en condiciones de equidad, por ejemplo servicios de atención a personas dependientes, asesoría legal, acompañamiento socio-pedagógico, etc.
- Utilizando tecnologías de la información adaptadas a las diferentes personas destinatarias últimas de las acciones.
- Llevando a cabo acciones de difusión y sensibilización en el entorno social y laboral que fomenten las oportunidades de empleo de las personas demandantes de empleo, independientemente de su sexo o perfil personal.

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

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

Ámbito de intervención: 22 - Integración Social

Medidas 1.3 y 1.4

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

Contexto: En los últimos tres años, el número de personas extranjeras residentes en España ha aumentado en más de medio millón. A fecha 31 de diciembre de 2002 la población extranjera residente representaba el 3.2% de la población total española, siendo un 55.21% hombres y un 45.21% mujeres, si bien la proporción es muy distinta según nacionalidades.

Según los datos provisionales presentados por el Ministerio del Interior a mediados de 2003, el porcentaje asciende al 3.5%.

El Instituto Nacional de Estadística, por otra parte, cifra el número de personas extranjeras empadronadas en un 4.73%.

La inmigración se concentra fundamentalmente en los archipiélagos, el litoral mediterráneo y Madrid con su área metropolitana.

En general la mano de obra extranjera se dirige hacia actividades del mercado laboral en las que se produce un mayor número de ofertas no cubiertas.

Por sectores de actividad, el sector servicios es el de mayor presencia de extranjeros/as, (un 72% se concentra en este sector frente a un 60% del total nacional).

La población gitana española estimada se cifra entre 600.000 y 650.000, que representan el 1,5 de la población española total, según datos recientes proporcionados por las Comunidades Autónomas y la Fundación Secretariado General Gitano.

La reciente inversión del balance migratorio en España, unida a la permanencia de una situación de precariedad en las relaciones laborales, supone un incremento paulatino del riesgo de manifestación de actitudes de cariz racista o xenófobo entre la población. Aunque ya se han dado casos de focos de tensión social con claras connotaciones racistas, se han limitado sobre todo al entorno de convivencia. Aún no existe suficiente experiencia en España en cuanto al impacto que este fenómeno pueda tener en las relaciones laborales pero, por la experiencia de los países de nuestro entorno, es previsible que esta situación se traduzca en actitudes hostiles hacia las personas inmigrantes en el entorno laboral.

Algunas personas gitana viven en su mayoría situaciones de pobreza, exclusión social y/o discriminación laboral, especialmente las mujeres.

En este sentido, cabe resaltar que el racismo no es sólo un factor de discriminación basado en una situación de desigualdad que genera desconfianza, sino una actitud ideológica apriorística en la que se percibe al diferente como inferior o indeseable por su misma naturaleza. No se trata pues tan

sólo de ofrecer oportunidades a las personas que son objeto de exclusión por esta causa para potenciar su capacidad de inserción, sino de prevenir las posibles actitudes de rechazo en el entorno social y laboral que se generan frente a las diferencias, reales o supuestas, de carácter cultural, ideológico o religioso de las personas de origen extranjero y de las etnias minoritarias.

Cabe subrayar como ejemplo que la dependencia del pre-contrato como requisito para obtener el permiso de trabajo puede hacer que la persona inmigrante acepte peores condiciones laborales, lo que arrastra consigo una mayor dificultad en las condiciones generales de vida en lo relativo a la vivienda, la educación, la cultura, la participación en la vida social, la reunificación familiar, etc., condiciones que pueden provocar una percepción negativa del entorno social en que se producen.

Por otro lado, la comunidad gitana sufre la existencia de estereotipos muy arraigados en la sociedad y asociados a la marginalidad, lo que aumenta la precariedad en las condiciones de vida y trabajo de las personas pertenecientes a esta minoría étnica.

Se trata por lo tanto de utilizar el marco que ofrece la Iniciativa Equal en esta área temática para proponer proyectos con un componente eminentemente preventivo, identificando las posibles situaciones de riesgo, prestando una particular atención a las actitudes de la población frente hacia la integración social de la población inmigrante y de las personas pertenecientes a etnias minoritarias.

Las actuaciones sobre las opiniones y actitudes de la población tienen como objetivo primordial favorecer la solidaridad y la tolerancia para prevenir las actitudes hostiles y generar una corriente de aceptación social a las políticas institucionales que se desarrollan en materia de inmigración.

Las acciones enfocadas específicamente a la lucha contra el racismo y la xenofobia en el entorno laboral pueden servir, por su parte, para poner de manifiesto la existencia de situaciones de discriminación racial que aún no han alcanzado una relevancia suficiente para poder ser observadas, por lo que es recomendable establecer un diagnóstico de la situación actual y de las perspectivas que ofrece este tema.

La lucha contra el racismo necesita, además, una importante dosis de conocimiento de la cultura de las comunidades de origen de la población inmigrante y las minorías étnicas que pueden padecerlo. El conocimiento mutuo y la aceptación de la interculturalidad es siempre parte de la solución de este problema y por ello es importante reducir la incompreensión sobre las costumbres y los hábitos sociales de las personas de origen extranjero y las pertenecientes a minorías étnicas mediante acciones de sensibilización, en particular destinadas al ámbito laboral, de forma que puedan contribuir eficazmente a la lucha contra el racismo en el entorno laboral. Por otra parte, una formación básica, dirigida a las personas inmigrantes, sobre el país de acogida puede ofrecer claves importantes para evitar situaciones de rechazo de la población inmigrante.

Finalmente, el diseño de actuaciones en materia de lucha contra el racismo y la xenofobia en relación con el mercado de trabajo debe atender siempre a la doble discriminación de la mujer inmigrante o de etnia minoritaria.

Por ello los proyectos financiados por esta Iniciativa deben:

➡ Prevenir y erradicar el racismo y la xenofobia en el entorno laboral:

- Promoviendo investigaciones que pongan de manifiesto la contribución de la inmigración al crecimiento económico y social de los territorios y el enriquecimiento cultural que supone la diversidad, y evidencien de qué forma los factores personales, culturales, de origen y de género influyen en el éxito o fracaso de los procesos de inserción sociolaboral en las sociedades de acogida.
- Potenciando la ampliación de las posibilidades de empleo para las personas inmigrantes y las pertenecientes a minorías étnicas a través del fomento de su espíritu emprendedor, especialmente mediante el apoyo a la creación de empresas de inserción, autoempleo, proyectos de retorno, proyectos de codesarrollo, empleo étnico y bicultural.
- Poniendo en marcha acciones de difusión y sensibilización que fomenten la interculturalidad y faciliten la aceptación de la diversidad en el entorno social y laboral, especialmente en los centros educativos y en el entorno empresarial, facilitando la puesta en marcha de medidas voluntarias antidiscriminatorias en las empresas.
- Promoviendo la puesta en marcha de mecanismos de redistribución de recursos humanos en los territorios de acogida, lo que evita la saturación de mano de obra, y al mismo tiempo, abre nuevos espacios de empleo, mejora la visualización de la población inmigrante y de las minorías étnicas y favorece el desarrollo integral de los territorios.
- Impulsando la creación de espacios de convivencia que fomenten las relaciones interculturales o facilitando la consolidación y el contacto entre los ya existentes de forma que puedan generar redes de cooperación y compartir experiencias.
- Estableciendo mecanismos de identificación precoz de la aparición de conductas racistas y xenófobas en el entorno sociolaboral, diseñando metodologías y criterios para el seguimiento y la erradicación de estos comportamientos.
- Impulsando acciones de formación en materia de lucha contra la discriminación e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, dirigidas principalmente a profesionales de la formación, la educación, agentes sociales y mediadores de empleo, así como la definición de nuevos perfiles profesionales que contribuyan a la modernización y mejora de los servicios de empleo.
- Creando instrumentos de participación directa de personas inmigrantes y minorías étnicas en la toma de decisiones en procesos de inserción, políticas sociales y asociaciones; potenciando la figura del/la mediador/a intercultural, que incluya personas del propio colectivo.
- Apoyando una mejora en la calidad del empleo, mediante promoción de la diversificación profesional, la mejora y reconocimiento de las cualificaciones y el refuerzo de la fase de seguimiento.

- Favoreciendo la coordinación entre los programas sociales, de empleo, formación y medidas complementarias.

1.2. Eje 2: Fomentar el espíritu de empresa

La Estrategia Europea para el Empleo propone para el fomento del espíritu de empresa dos tipos de actuaciones: las encaminadas a eliminar cargas legales o fiscales que puedan suponer trabas a la hora de emprender una actividad y las dirigidas a la promoción del potencial de empleo que ofrecen nuevas actividades ligadas a necesidades aún no satisfechas por el mercado, en especial a escala local, en las que desempeñan un destacado papel las autoridades regionales y locales, agentes sociales y otros interlocutores.

En el Plan Nacional de Empleo 2003 se incluyen dentro de la Directriz 2 “Creación de puestos de trabajo y espíritu de empresa” los elementos principales de las políticas para el período 2003-2006 dentro de las siguientes líneas de actuación: simplificación y reducción de las cargas administrativas, apoyo financiero a las Pymes, apoyo a la creación de empleo en el sector servicios y desarrollo de la sociedad de la información, fomento del autoempleo y la promoción del espíritu empresarial.

La programación del FSE para el periodo 2000-2006 dedica dos ejes específicos de actuación al refuerzo de la capacidad emprendedora y al fomento de iniciativas locales generadoras de empleo, incluyendo acciones de formación y apoyo al empleo autónomo, a las pequeñas empresas, a las distintas formas de economía social, así como a iniciativas que desarrollen nuevas actividades que respondan a necesidades locales generadoras de empleo.

Equal complementará esta línea de actuación a través del acercamiento de los mecanismos de fomento de la actividad emprendedora a aquellas personas o grupos que tiene mayores dificultades para acceder a ellos, promoviendo sistemas complementarios de apoyo o acompañamiento que posibiliten la adquisición de las competencias necesarias, el refuerzo técnico o financiero y la aportación de servicios compartidos que faciliten no sólo la creación sino también la estabilidad y el mantenimiento de dichas iniciativas.

Ámbito de intervención: 21 – Políticas activas del mercado de trabajo

Medidas 2.1 y 2.2

Abrir el proceso de creación de empresas a todas y todos, proporcionando los instrumentos necesarios para la creación y consolidación de empresas y para la identificación y explotación de nuevas posibilidades para la creación de empleo en las zonas urbanas y rurales.

Contexto:

Las pequeñas y medianas empresas suponen el 98,7% de las empresas y el 77% del empleo asalariado del sector privado en España.

Un 93,9 % de las empresas son microempresas, de las cuales un 56% no tiene asalariados.

En los últimos siete años tan sólo el 24% de las nuevas empresas han sido creadas por mujeres.

Las mujeres representan sólo el 31% del total de población ocupada por cuenta propia y el 21% de las personas que emplean a otras personas. Su presencia en puestos directivos y de gerencia de empresas públicas y privadas supera escasamente el 30%.

El desarrollo de los proyectos de creación de empresas de la primera convocatoria Equal pone de manifiesto la necesidad del fomento de la capacidad emprendedora para aprovechar el potencial emprendedor de distintos grupos como mujeres, inmigrantes o personas con discapacidad. En este proceso de impulso de la capacidad emprendedora se ha puesto de manifiesto la necesidad de implicar a aquellas organizaciones con responsabilidades en materia de formación e intermediación en el mercado de trabajo. Además, se han desarrollado interesantes experiencias de mejora y adaptación de los servicios de apoyo a la creación de empresas, y se han dado los primeros pasos para una mejor utilización de los instrumentos financieros para la creación y consolidación de las empresas.

La promoción de servicios de asesoramiento y acompañamiento ha sido uno de los factores que más ha influido en la consecución del objetivo de abrir el proceso de creación de empresas a personas y colectivos con especiales dificultades de inserción, incluyendo la prestación de servicios de apoyo técnico y su mantenimiento después de la constitución de las empresas.

Este tipo de servicios permite suplir las carencias que se detecten en las personas potencialmente emprendedoras y proporcionarles la confianza necesaria que contribuya a asegurar la viabilidad de las iniciativas empresariales que surjan, evitando modelos paternalistas.

Las funciones asignadas a estos centros de servicios comprenden, por un lado, acciones de información y de asesoramiento durante todas las fases del proceso, desde la concepción de la idea hasta la implantación real de la misma, la adquisición de las competencias necesarias, el refuerzo técnico o la búsqueda de fuentes de financiación, etc. y, por otro lado, el acompañamiento y seguimiento durante el tiempo posterior a la constitución empresarial, incluyendo la prestación de servicios compartidos. Es imprescindible pues un enfoque integral, que considere las necesidades individuales en el conjunto del proceso y cuente con apoyo de personal experto en los grupos o personas afectadas por dificultades especiales.

La adquisición de capacidades técnicas suficientes tanto en gestión empresarial como en la especialidad propia de cada negocio ocupa un lugar primordial en este entramado de servicios. En este contexto, es importante incorporar a la formación conceptos relacionados con la calidad, la innovación y la creatividad, así como hacer extensivo el uso de las nuevas tecnologías. La posibilidad de obtener apoyo tanto en el aspecto formativo-técnico como en la incorporación de dichas tecnologías al proceso de creación de empresas, se considera un elemento imprescindible para el éxito de las mismas. La utilización de una metodología basada en el intercambio de información entre empresas ya constituidas y futuros/as empresarios/as ha sido un elemento

novedoso dentro de las anteriores iniciativas, que también se ha valorado muy positivamente en las evaluaciones.

Los servicios de asesoramiento y acompañamiento ensayados en las anteriores iniciativas realizaron también tareas de detección y explotación de nuevos yacimientos de empleo. La existencia de un déficit de empleo en el sector de los servicios, especialmente servicios comunitarios y de proximidad (cuidado de niños/as, personas mayores, enfermas, asistencia a jóvenes, etc.) y la necesidad de dar respuesta a las nuevas exigencias que se plantean en el ámbito de la sociedad de la información y en el sector medioambiental son el marco idóneo para el afloramiento de estas iniciativas empresariales.

Junto a estos factores, destaca el desarrollo de estrategias dirigidas a fortalecer y facilitar el acceso a vías de comercialización y la promoción de la cooperación empresarial.

Uno de los principales problemas detectados en el inicio o la continuidad de una actividad productiva ha sido el acceso a fuentes de financiación asequibles, debido a la rigidez de las condiciones del mercado y a la desconfianza de las entidades financieras ante las iniciativas empresariales de determinadas personas que se hallan fuera del entorno empresarial clásico.

Para paliar estos problemas no existía una contribución específica dentro del ámbito de elegibilidad de las Iniciativas anteriores. El marco de elegibilidad de la Iniciativa Equal permite la adopción de fórmulas nuevas de apoyo a la inversión que permite iniciar la actividad con unos mínimos márgenes de maniobra y superar las primeras fases del proceso de asentamiento de la actividad sin las cargas derivadas de rígidas fórmulas de empréstito que lastran la vida de los proyectos empresariales. Además, es necesario dar a conocer los modelos de financiación disponibles que permitan asegurar la continuidad de la iniciativa empresarial, ya que las pequeñas empresas tienen dificultades para mantenerse informadas frente al continuo desarrollo en este tipo de servicios.

Con respecto a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, se fomentará el cambio de actitudes de las personas y organizaciones a través de acciones de sensibilización específicas. Asimismo se deberá promover la presencia de mujeres en los procesos de apoyo y acompañamiento a la iniciativa empresarial así como la atención especializada y la adaptación de metodologías y recursos a las necesidades de las mismas.

El fomento de las redes empresariales de mujeres así como el apoyo a la financiación de emprendedoras y empresarias se sugieren como respuesta al alto índice de fracaso que experimentan las mujeres emprendedoras en la etapa de consolidación de sus iniciativas empresariales.

Las actuaciones que se lleven a cabo en este eje deberán partir de la identificación de las barreras adicionales para la generación de actividades productivas con las que se encuentran las personas que sufren alguno de los factores de desigualdad o discriminación identificados en el ámbito de actuación de cada proyecto. Los proyectos deben explorar las posibilidades que las fórmulas de economía social dan a estos colectivos para iniciar o incorporarse a la actividad empresarial.

Por todo ello, se consideran actuaciones elegibles para el desarrollo del área temática las siguientes:

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

- Utilizando medidas de sensibilización en el ámbito familiar y personal así como mediante la difusión de modelos positivos y cercanos.
- Mediante acciones de difusión y sensibilización de la imagen emprendedora de las personas más vulnerables a través de campañas dirigidas a la población en general.
- Diseñando contenidos formativos adaptados a las especiales circunstancias de las personas con mayores dificultades en la creación empresarial.

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

- Que permitan la identificación de posibles líneas de negocio aprovechando los recursos y potencialidades del territorio, facilitando la generación de ideas y la detección de necesidades insatisfechas, incidiendo especialmente en actividades vinculadas a la generación de empleo en el sector servicios y en los yacimientos de empleo en el ámbito de la sociedad de la información y medio ambiente.
- Que aprovechen las posibilidades ofrecidas por las fórmulas de economía social, tales como las cooperativas, las empresas de inserción y el sector no lucrativo, buscando fórmulas de transición entre el empleo protegido y el empleo ordinario.
- Que incorporen el soporte técnico necesario para el desarrollo de planes de actividad, en particular en lo que se refiere a la asesoría legal de empresas y las competencias necesarias para la introducción de la perspectiva de género, las nuevas tecnologías, las nuevas aplicaciones de tecnologías existentes y las nuevas formas de gestión empresarial, y que estén coordinados con aquellos servicios que atienden otras necesidades básicas de las personas (atención de personas dependientes, salud, educación).
- Que introduzcan estándares de calidad en el funcionamiento de los servicios de apoyo a la creación de empresas, incluyendo la mejora de las competencias de los y las profesionales que en ellos trabajan.
- Que prevean la utilización de centros de servicios compartidos durante la fase de lanzamiento y consolidación de las iniciativas empresariales.
- Que promuevan foros de intercambio y transferencia de ideas y de experiencias entre personas emprendedoras y empresas constituidas (mentoring), estableciendo redes de

cooperación, e incluso promoviendo fusiones y asociaciones con objeto de mejorar la eficacia, el crecimiento y la consolidación de la iniciativa empresarial.

- Que introduzcan en la cultura de las nuevas empresas la necesidad de eliminar las barreras externas e internas que dificultan el acceso y la promoción en el empleo de los grupos más vulnerables.
- Que establezcan planes de formación en cooperación con empresas, universidades y centros de investigación, adaptados a las necesidades de las personas que desean emprender una actividad.
- Que realicen un acompañamiento y asesoramiento a las iniciativas emprendedoras una vez estén en marcha, adaptando su duración e intensidad a las necesidades individuales de las personas emprendedoras.

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

- Dando a conocer y facilitando el acceso a los sistemas de financiación existentes, tanto de iniciativa privada como pública.
- Creando fondos de financiación para invertir en la creación de empresas en sus primeros pasos, elaborando herramientas de seguimiento y evaluación creadas al efecto que permitan medir sus resultados.
- Desarrollando sistemas de economía solidaria para la creación de microiniciativas locales que permitan sacar partido de las economías de escala, a través de la concentración de actividades.
- Asociando a las entidades financieras en la definición y desarrollo de los proyectos empresariales.

1.3. Eje 3: Adaptabilidad

La Estrategia Europea para el Empleo establece, entre sus objetivos, la mejora de la calidad y la producción en el trabajo. Las directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros recogen propuestas dirigidas a promover la adaptabilidad y la movilidad en el mercado de trabajo estableciéndose para ello mecanismos que garanticen el necesario equilibrio entre flexibilidad y seguridad a través del diálogo social y la potenciación de la responsabilidad social de las empresas. Se hace especial hincapié en la ordenación del tiempo de trabajo, a fin de favorecer un mejor equilibrio entre la vida profesional y la vida privada; en el acceso de los/as trabajadores/as a la formación y en la prolongación de la vida activa.

El Plan Nacional de Acción para el Empleo destaca en este ámbito el mantenimiento del diálogo

para enriquecer los contenidos de la negociación colectiva, en especial en los aspectos relacionados con la modernización de la organización del trabajo y promueve fórmulas flexibles que promuevan la adaptabilidad así como la movilidad en el mercado de trabajo.

Todo ello se complementa con una amplia oferta de formación continua gestionada mediante un sistema de colaboración entre la Administración y los interlocutores sociales.

En la programación del FSE para el periodo 2000-2006 se dedican importantes recursos financieros a la consecución de este objetivo. Las acciones de formación permanente, son ya una parte importante del esfuerzo nacional, incidiendo especialmente en las personas que se encuentran en mayor riesgo de exclusión debido a su edad o a su déficit formativo, a la vez que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de oportunidades para las mujeres en la formación continua.

El auge de la Sociedad de la Información y los avances tecnológicos y organizativos de las empresas causan continuos cambios en las formas de empleo y en las cualificaciones. Se trata de un fenómeno de evidentes resultados positivos en el ámbito económico pero que conlleva a menudo, en un primer momento, efectos negativos en el empleo. Estos cambios afectan de manera especialmente negativa a aquellos/as trabajadores/as de mayor edad y los que presentan los niveles más bajos de cualificación. Con frecuencia no se ofrece a los trabajadores mayores de 50 años formación específica que les permita asumir los cambios tecnológicos y se les sustituye sin considerar el capital que suponen sus conocimientos adquiridos a través de la experiencia laboral. Las personas sin cualificación corren el riesgo evidente de perder sus empleos por falta de conocimientos que les permitan adaptarse a los cambios tecnológicos a lo que se añade la dificultad de reincorporarse a un mercado de trabajo cambiante y competitivo.

La adaptación de las empresas y las personas trabajadoras a los cambios económicos y al uso de las nuevas tecnologías de la información y otras nuevas tecnologías conlleva una modificación en la estructura de las cualificaciones y en las formas de organización del trabajo. Todo ello requiere la creación de una nueva cultura empresarial que se va a caracterizar por la flexibilidad, la capacidad para anticiparse a los cambios y la necesaria consecución de un mejor equilibrio entre la vida profesional y la vida privada.

La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mercado laboral hace necesario un planteamiento transversal que permita abordar los aspectos relacionados con la segregación horizontal y vertical, la sensibilización y la formación y los sistemas de retribución.

En este sentido, las lecciones aprendidas de la primera fase de Igual dimanantes del trabajo de los Grupos Temáticos Nacionales aportan una serie de aspectos a tener en cuenta en la segunda fase de la iniciativa. Las nuevas formas de organización del trabajo y la responsabilidad social de las empresas conllevan un proceso continuo dentro de éstas que ha de llevarse a cabo con el diálogo social y la participación activa de las personas trabajadoras. Para ello hay que tener en cuenta sus características individuales y en particular, prestar especial atención a aquellas personas trabajadoras con mayor dificultad en el mercado de trabajo (trabajadores/as de mayor edad, mujeres, trabajadores/as menos cualificados/as, trabajadores/as jóvenes, etc).

Ámbito de intervención: 24 – Adaptabilidad, espíritu de empresa e innovación, nuevas tecnologías de la información y comunicación.

Medidas 3.1 y 3.2

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

Contexto:

El grado de penetración de las nuevas tecnologías en el mundo empresarial en España es inferior a la media comunitaria.

La formación continua de personas ocupadas es insuficiente, en especial para su adaptación a los requerimientos de la sociedad de la información y particularmente en el trabajo autónomo y las PYME.

Existe un alto grado de temporalidad que perjudica la adquisición de cualificaciones e incrementa los niveles de siniestralidad.

La organización flexible del tiempo de trabajo está poco desarrollada y el empleo a tiempo parcial está poco extendido.

A través del desarrollo de esta línea de actuación en Equal se abre la posibilidad de ensayar fórmulas y sistemas innovadores en la búsqueda de nuevas formas de organización del trabajo, más flexibles y adaptadas a las necesidades de aquellos grupos de personas trabajadoras que tienen dificultades específicas de adaptarse a los nuevos requerimientos del mercado de trabajo, a su incorporación a procesos formativos y, en consecuencia, corren mayores riesgos de exclusión del mundo laboral; favoreciendo la introducción de una cultura de la formación y de la información en aquellas empresas que, por su situación, tamaño o características, carecen de ella, lo que las conduce a situaciones de obsolescencia y falta de competitividad.

No obstante, para aumentar su productividad y competitividad, las empresas españolas deben mejorar tanto su organización interna como sus relaciones con el entorno en que se desenvuelven (clientes, proveedores, filiales, etc.). En este sentido, la cooperación entre empresas está adquiriendo una mayor relevancia en los últimos años. Estas fórmulas deben potenciarse y desembocar, en su caso, en redes de cooperación estables.

La cooperación entre empresas permite dotar a las PYMES y microempresas de servicios comunes con el fin de obtener ventajas de tipo comercial u otras que de manera individual no hubieran logrado, beneficiando particularmente la estabilidad de iniciativas empresariales de las personas con más dificultades, que han optado por la vía de la creación de empresas como fórmula de acceso al

mercado laboral.

La mejora de la calidad y la productividad en el trabajo supone un esfuerzo a llevar a cabo a través del diálogo social. La calidad conlleva un planteamiento global dentro de las empresas que tiene en cuenta diferentes aspectos como las competencias, el aprendizaje permanente, la salud y la seguridad en el trabajo, la flexibilidad, el equilibrio entre la vida profesional y la vida familiar y, en definitiva, la responsabilidad social de las empresas.

Teniendo en cuenta que las acciones de formación continua están suficientemente amparadas por el Plan Nacional de Empleo y por otras intervenciones del FSE, las acciones de formación en esta área temática deben referirse exclusivamente a la adaptación de los/as trabajadores/as a las nuevas formas de organización del trabajo, mediante herramientas de formación innovadoras, a la promoción de nuevos perfiles profesionales y al desarrollo de multicompetencias que permitan la readaptación y una capacitación polivalente como garantía de estabilidad, en especial para las personas con mayor riesgo de salida prematura del mercado laboral.

La introducción de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, no solamente como herramienta de trabajo sino como herramienta pedagógica, sostiene de manera continua el proceso de cambio. Las experiencias llevadas a cabo en el periodo anterior muestran la importancia de incorporar a los procesos de formación a las personas responsables y a las encargadas de la formación, implicándolas en los procesos de cambio.

El impacto de la sociedad de la información y la adaptación de organizaciones y personas a los cambios que conlleva dicha sociedad no está afectando de igual forma a mujeres y hombres. Esta situación se refleja en la escasa participación de las mujeres en la formación continua, una formación desigual en nuevas tecnologías y desequilibrios en los sectores económicos. La insuficiente participación de las mujeres en puestos de decisión y responsabilidad es a la vez causa y consecuencia de esta situación. Los cambios derivados de las nuevas formas de organización social y laboral tampoco influyen de la misma forma en hombres y en mujeres y muchas veces implican una mayor precariedad del empleo de éstas. Por todo ello las actuaciones de esta área temática deberán contemplar, de forma especial, la perspectiva de género.

En relación con el ámbito específico de la formación y promoción en el puesto de trabajo, es preciso también tener en cuenta la igualdad en la participación de hombres y mujeres que tengan responsabilidades familiares a su cargo, propiciando con ello la conciliación de las esferas laboral y familiar para el conjunto de las personas que trabajan en la empresa.

Las actuaciones que se lleven a cabo en este eje deberán atender especialmente a las necesidades de las personas que se enfrentan con mayor dificultad a los procesos de cambio, en particular las que carecen de formación básica y las personas de más edad, así como aquellas que son más susceptibles de perder su empleo por presentar algún tipo de discapacidad o ser objeto de prejuicios ligados a su identificación con un colectivo o con una problemática determinada.

En resumen, el esfuerzo que hay que llevar a cabo tiene que contemplar la doble vertiente de

favorecer la adaptación tanto de los/as trabajadores/as como de las empresas. Las actuaciones elegibles en esta área deberán:

➡ Favorecer la adaptabilidad de las empresas:

- Fomentando la sensibilización, difusión y asesoramiento sobre las nuevas formas de gestión empresarial y de organización del trabajo, introduciendo nuevas metodologías, nuevos materiales y nuevos servicios que respondan a las necesidades de modernización de las empresas. y a la potenciación de la responsabilidad social de las mismas. Especialmente importante será la incorporación de medidas de acción positiva dentro de las empresas.
- Diseñando planes estratégicos que incluyan estudios, análisis de experiencias y sistemas de evaluación que permitan la implantación y mantenimiento de la flexibilidad, la salud y la seguridad en la organización del trabajo. Estas actuaciones deben incorporar la perspectiva de género en todas sus dimensiones.
- Apoyando fórmulas de flexibilidad de la organización, de la producción como del lugar y del tiempo de trabajo (tiempo parcial, teletrabajo, job-rotation, etc.), teniendo siempre en cuenta un mejor equilibrio entre la vida profesional y la vida familiar y la potenciación de medidas concretas tendentes a eliminar la segregación sectorial y profesional. Es especialmente importante la incorporación de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.
- Promoviendo planes de asociación y cooperación entre empresas que faciliten la integración de servicios comunes así como su implicación para avanzar en la igualdad de oportunidades en el ámbito empresarial. Cobra especial importancia el desarrollo de acciones de sensibilización y de formación. Establecimiento, en su caso, de redes de cooperación estables.

➡ Favorecer la adaptabilidad de los/as trabajadores/as en especial de quienes presentan mayores dificultades en el mercado laboral (mujeres trabajadoras, trabajadores de mayor edad, trabajadores menos cualificados, trabajadores jóvenes):

- Incorporando procesos de formación adaptados a las nuevas necesidades derivadas de los cambios en los sistemas de gestión y facilitando el uso de las nuevas tecnologías, incluyendo la adaptación de las aptitudes individuales de las personas trabajadoras (trabajo en equipo, capacidad de comunicación, toma de decisiones, iniciativa, etc.) y la adopción de medidas de anticipación concretas que faciliten su acceso y mantenimiento en el aprendizaje permanente.
- Promoviendo nuevos perfiles profesionales, así como el desarrollo de multicompetencias que permitan la recualificación y ofrezcan una mayor garantía de estabilidad en el mercado laboral, particularmente a aquellas personas con menor cualificación y las de

mayor edad. En particular, fomentar el traspaso de experiencia y conocimientos intergeneracionales animando a los trabajadores de mayor edad a permanecer en el puesto de trabajo.

- Adoptando mecanismos adecuados a las necesidades personales y familiares que permitan salvar los obstáculos que dificultan la incorporación a la formación y el mantenimiento y la promoción en el puesto de trabajo (medidas concretas de acompañamiento para lograr la conciliación vida laboral-vida familiar y actuaciones dirigidas eliminar la segregación en el mismo).

1.4. Eje 4: Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

Los diferentes capítulos que componen este Programa nos han permitido poner de relieve la particular situación de las mujeres españolas en lo que respecta al mercado de trabajo. Persiste en nuestro país una discriminación por género que afecta tanto a las mujeres que pretenden acceder al empleo como a las que ocupan un puesto de trabajo, que se enfrentan a una importante discriminación salarial y a dificultades para conciliar su vida laboral con la familiar y la personal. Pese a los avances registrados en los últimos años, la plena incorporación de la mujer al mercado de trabajo y la lucha contra la segregación horizontal y vertical siguen siendo partes fundamentales de la política de empleo española y la Iniciativa Comunitaria Equal no puede ser ajena a ello.

Nos encontramos ante un campo de actuación en el que las políticas públicas ofrecen soluciones limitadas, ya que es preciso ensayar mecanismos de actuación novedosos y verificar su eficacia antes de proceder a su generalización.

Equal permitirá desarrollar actuaciones innovadoras que promuevan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, explorando fórmulas e instrumentos que permitan romper los estereotipos sobre división sexual del trabajo, implicar a los agentes socioeconómicos para la puesta en marcha de nuevas fórmulas de organización del trabajo y generalizar la disponibilidad de servicios de apoyo de calidad que permitan el acceso a la formación y al empleo en condiciones de igualdad.

Es indispensable realizar una extensa labor de sensibilización, dirigida a un amplio espectro de la sociedad, que implique tanto a hombres como a mujeres y, particularmente, a los agentes sociales, al personal directivo de las empresas y a las personas con capacidad de decisión política, con el fin de conseguir un mayor equilibrio, tanto en el ámbito laboral como en el social, el económico y el familiar, y ensayar nuevos sistemas que faciliten a hombres y mujeres la compatibilización de sus responsabilidades familiares y laborales.

Es preciso seguir incidiendo en aquellos factores que originan el desequilibrio en las tasas de actividad y empleo de las mujeres, que a menudo derivan de su desconexión con el mercado laboral, lo que conduce a la obsolescencia de sus cualificaciones y a la pérdida de confianza en sus habilidades, de la carencia de un nivel suficiente de formación o de una orientación profesional inadecuada. Por ello es necesario crear servicios de apoyo en combinación con sistemas de formación y recualificación adaptados a sus necesidades.

Ámbito de intervención: 25 – Acciones positivas para las mujeres en el mercado de trabajo

Medidas 4.2 y 4.2

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

Contexto:

El desigual reparto de las responsabilidades familiares y domésticas entre hombres y mujeres constituye uno de los principales factores que hacen que la tasa de empleo sea más baja entre las mujeres.

La mejora de los **dispositivos de atención de las “personas a cargo”** constituye un factor relevante para facilitar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo.

La carencia de niveles suficientes de instrucción afecta particularmente a la tasa de empleo de las mujeres que han abandonado hace tiempo o que nunca han participado en el mercado laboral, lo que dificulta su predisposición para buscar un empleo o para seguir una carrera profesional.

La búsqueda de fórmulas flexibles y conciliadoras de organización del **tiempo de trabajo** son factores favorecedores de la participación de la mujer en el mercado laboral.

Los cambios sociales y económicos que se están produciendo en nuestras sociedades, así como la creciente participación de las mujeres en todos los ámbitos de las mismas, demandan una nueva organización de la vida familiar y laboral. El **comportamiento de las personas, las pautas sociales y la inercia del mercado laboral** son las principales causas que obstaculizan el cambio hacia una nueva forma de estructura social y económica.

Entre los **datos más significativos** recogidos en la Encuesta de Empleo del Tiempo (EET) 2002-2003 elaborada por el INE destacan los siguientes: las mujeres emplean un promedio de cuatro horas y media al día de trabajo doméstico frente a la hora y media que los hombres dedican a estas tareas no remuneradas, en contraposición, los hombres efectúan trabajo remunerado (o estudian) casi dos horas más al día que las mujeres. Los hombres tienen mayores porcentajes de participación y más tiempo de dedicación en trabajo y en aficiones y juegos en todas las comunidades autónomas, frente a las mujeres que en todas las comunidades autónomas presentan mayores porcentajes de participación y más tiempo de realización en las labores domésticas y en otras tareas familiares.

Existe, además, una **estrecha relación entre el empleo y el estado civil**: la tasa de actividad de

las mujeres casadas desciende bruscamente, presentando una diferencia de más de 17 puntos con la de mujeres solteras y la mayor diferencia con respecto a su grupo de varones, casi 26 puntos por debajo de la tasa de actividad masculina.

En cuanto a **la forma de contratación**, se observa que son las mujeres las que asumen casi por completo el peso de los contratos a tiempo parcial: más del 80% de las personas asalariadas a tiempo parcial son mujeres. Las encuestas muestran que la principal causa de este alto porcentaje es por el tipo de actividad o porque así lo exigía el contrato; solamente la tercera causa es la necesidad de atender las responsabilidades familiares, aunque bien es cierto que es en este motivo donde se produce la mayor diferencia con respecto a los hombres.

La desigualdad se traduce también en el disfrute de los **permisos por maternidad/paternidad**: el 99% de este tipo de permisos están siendo disfrutados por mujeres ocupadas. El número total de estos permisos para ambos sexos es de todas maneras inferior al de otros países de la Unión Europea.

El problema de la **reincorporación al mercado de trabajo** tras una ausencia, dedicada normalmente a las tareas de cuidado y atención a personas dependientes, es una situación que afecta mayoritariamente a las mujeres. Los obstáculos para la reincorporación están muy definidos y tienen que ver en especial con la obsolescencia de las cualificaciones en un mercado laboral en continuo cambio y con la falta de fórmulas de empleo adaptadas a situaciones de transición hacia el retorno laboral.

La Nueva Estrategia Europea para el Empleo contempla dentro del objetivo general de pleno empleo alcanzar una tasa de empleo femenino en el conjunto de la Unión del 57% en 2005 y del 60% en 2010. Junto con la integración de la dimensión de igualdad entre hombres y mujeres en todas las directrices específicas, la Directriz 6 contempla medidas políticas específicas para la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres.

La definición de este eje de programación enlaza con las Directriz 6 en lo que respecta a la conciliación de la vida laboral y familiar, a la corresponsabilidad en las tareas familiares y domésticas y a facilitar la reincorporación al mercado de trabajo de personas alejadas del mismo por problemas de conciliación.

El Marco Político de Referencia para el desarrollo de los recursos humanos en España, en coherencia con esta Directriz y respondiendo a la definición reglamentaria de los ámbitos prioritarios de actuación del FSE, articula bajo el epígrafe: Participación de las mujeres en el mercado de trabajo, tres objetivos estratégicos que inciden, respectivamente, en mejorar las posibilidades de empleo de las mujeres, fomentar su capacidad empresarial y luchar contra cualquier forma de segregación, facilitando, a su vez, la conciliación de la vida laboral y familiar.

Las actuaciones del periodo 2000-2006 recogidas en los Marcos Comunitarios de Apoyo para los objetivos 1 y 3 dedican un 3,1% de los recursos financieros al eje de “participación de las mujeres en el mercado de trabajo”. Dicha dotación se complementa con la incorporación del objetivo

de igualdad de oportunidades de manera prioritaria en el conjunto del resto de los ejes previstos.

A través de **la primera convocatoria de la Iniciativa Equal** se han puesto en marcha 22 proyectos enmarcados en el área de conciliación vida laboral y familiar. La evaluación intermedia de la Iniciativa ha puesto de manifiesto que en consonancia con el área temática, destaca la formulación de efectos de sensibilización, incorporación del enfoque de género en los sistemas, creación de mecanismos de formación e inserción, mejora de la cualificación profesional e inserción por cuenta ajena.

La complementariedad prevista a través de este eje de la Iniciativa Equal se muestra necesaria si atendemos tanto a criterios cuantitativos como cualitativos. La inercia del mercado laboral y de los procesos de formación lleva en muchas ocasiones a mantener situaciones tradicionales sin abrir la posibilidad de buscar enfoques innovadores e igualitarios, tanto en relación con los mecanismos de actuación como con la variedad de personas destinatarias.

Las actuaciones elegibles comprendidas en esta área deberán explorar fórmulas e instrumentos para romper los estereotipos sobre la división sexual del trabajo, implicar a los agentes socioeconómicos para romper estos estereotipos a través de la corresponsabilidad y para la puesta en marcha de nuevas fórmulas de organización del trabajo y, por último, facilitar la disponibilidad de servicios de apoyo que ofrezcan unas prestaciones de calidad.

Tomando en consideración todos estos aspectos, los proyectos deben proponer acciones con el fin de:

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

➡ Facilitar sistemas de formación y recualificación:

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

Ámbito de intervención: 25 – Acciones positivas para las mujeres en el mercado de trabajo

Medidas 4.3 y 4.4
Reducir los desequilibrios entre hombres y mujeres y apoyar la eliminación de la segregación en el trabajo.
Contexto: Según los datos de la EPA del III Trimestre 2003, las mujeres representan el 51,4% de la población en edad laboral, el 40,5% de la población activa, el 38,4% de la población ocupada y el 56,7% de la población desempleada. La tasa de desempleo de las mujeres duplica en todas las regiones la de los hombres, superando el triple en algunas regiones tanto de Objetivo 1 como de fuera de Objetivo 1. Las mujeres encuentran dificultades para la incorporación y la reincorporación a la vida activa. El 62,6% de las desempleadas, a escala nacional, busca su primer empleo . Las mujeres se benefician en menor medida de las políticas de inserción que conllevan una experiencia práctica.

A pesar de la creciente participación de las mujeres en el trabajo remunerado y su incorporación masiva al mercado laboral, los indicadores de empleo muestran que **los desequilibrios persisten en el mercado laboral español**, que mantiene comportamientos de segregación horizontal y

vertical por razón de sexo. Se mantiene en todas las regiones una situación de desigualdad comparativa, ya que el ritmo sostenido de incorporación de la mujer a la vida activa no es absorbido en la misma proporción por el mercado laboral, con lo que una parte importante de ese crecimiento de actividad pasa a engrosar las filas del desempleo.

La creciente incorporación de las mujeres a la actividad laboral se ha visto acompañada por un lento pero paulatino descenso en la tasa de actividad masculina, de tal forma que el sostenimiento e incremento de la población activa durante los últimos años se ha producido gracias a dicha incorporación, a pesar de que hay muchos casos de interrupción o abandono de la actividad coincidiendo con la edad del matrimonio y la maternidad. Hay que destacar que el **nivel de estudios** es una de las variables que produce alteraciones más importantes en relación con la tasa de actividad: cuanto mayor es el nivel de estudios menor es la diferencia existente entre las tasas de actividad masculina y femenina, superando los 30 puntos de diferencia para los niveles de estudios más bajos mientras que en las titulaciones superiores no supera los cuatro puntos.

El desempleo se concentra, tanto en hombres como en mujeres, en los **grupos de edad** más joven, aunque en el caso de las mujeres esta situación se alarga durante más tiempo: la tasa de desempleo femenina en el grupo más joven es superior a la tasa general de desempleo y se mantiene así hasta los 40 años, mientras que en los hombres se da el caso sólo hasta los 30 años. El **nivel de estudios** influye también aquí de manera decisiva, disminuyendo las diferencias entre hombres y mujeres según se eleva su nivel de estudios. Por último, una de las características más notorias del desempleo femenino es que más de la mitad de mujeres desempleadas lo son desde hace más de un año, situación que empeora a medida que aumenta la edad de las desempleadas, produciéndose la situación más grave en el tramo de 40 a 50 años.

Observando los **datos de ocupación**, se advierte en primer lugar que la permanencia de las mujeres en la ocupación es más precaria: sus contratos son más temporales que los de los hombres mientras que la contratación a tiempo parcial es asumida prácticamente en su totalidad por las mujeres. Respecto a **las diferencias salariales**, la ganancia media por persona y mes presenta una diferencia de aproximadamente un 30% entre hombres y mujeres, hecho que ocurre en todos los grupos principales de ocupación y en todas las categorías profesionales. Se observa además que las diferencias salariales más pronunciadas se producen tanto en las categorías con menos nivel de estudios como en aquéllas que requieren un nivel de estudios universitarios, superando en ambos casos un 40% de diferencia.

La **segregación horizontal** produce una concentración de recursos humanos femeninos en determinados sectores y ramas de actividad, dificultando su acceso a otros. Así, en las estadísticas oficiales españolas existen más de 35 ramas de actividad económica, y dos tercios de las mujeres empleadas están concentradas en 5 de esas ramas, que son: comercio, agricultura, servicios personales y domésticos, educación y sanidad. Este tipo de segregación lleva aparejada además una valoración inferior de las actividades feminizadas, lo que influye directamente en las condiciones laborales. En algunos casos, las mujeres se concentran en profesiones sobresaturadas, por lo que se enfrentan a bolsas de desempleo de larga duración o abandono de la actividad. En cuanto a la distribución sectorial, el 80% de las mujeres con empleo trabaja en el sector servicios.

La incorporación de las mujeres al sector público es más activa que en el privado, llegando incluso a representar algo más del 48% del total de población ocupada. Un sistema de selección y promoción en general menos discriminatorio que en el sector privado contribuye al mayor acceso y permanencia de las mujeres en el sector público.

Es necesario destacar que las **opciones educativas y profesionales de las mujeres permanecen hoy en día fuertemente segmentadas**, por lo que resulta necesario poner en marcha acciones específicas orientadas a prevenir la segregación desde el sistema educativo ya que es probable que esta situación de segregación se reproduzca en generaciones venideras. Se constata ya que la formación en nuevas tecnologías de la comunicación y la información sufre un desequilibrio a favor de los hombres, por lo que el apoyo a la incorporación de las mujeres en estos ámbitos es imprescindible para asegurar su plena participación en la sociedad de la información.

En cuanto a la **segregación vertical** cabe destacar que, del conjunto de la población ocupada empleadora, solamente el 21,6% son mujeres. La dirección y gerencia de empresas también tiene titularidad masculina. Solamente en el caso de gerencia de empresas sin personas asalariadas las mujeres alcanzan el 45,8% mientras que en la dirección de empresas con diez o más personas asalariadas las mujeres alcanzan el 26,3%.

Dentro de la **Nueva Estrategia Europea para el Empleo**, la Línea Directriz 6 recoge actuaciones encaminadas a reducir la diferencia entre las tasas de desempleo de hombres y mujeres para alcanzar una representación equilibrada de ambos grupos en todos los sectores de actividad y en todas las profesiones, a la par que anima a los Estados miembros a proseguir la tarea de conseguir la igualdad en la remuneración por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Este principio figura en el propio Tratado de Roma y está consagrado en todas las legislaciones de los Estados de la Unión, a pesar de lo cual dista mucho de ser alcanzado; de hecho la diferencia de salarios entre hombres y mujeres en el sector privado en Europa es del 28% (EUROSTAT1999).

La lucha contra los desequilibrios y la segregación del mercado laboral por razón de sexo requiere una estrategia combinada de acciones. En este sentido, las políticas a favor de la igualdad de oportunidades y la promoción de empleo deben, por un lado, desarrollar actuaciones específicas y, por otro, integrar el principio de igualdad de oportunidades en las actuaciones generales, tal y como se recoge en la Estrategia Europea para el Empleo.

En el marco de las políticas generales, **el Plan Nacional de Empleo** marca como objetivo primordial la aplicación transversal del principio de Igualdad de Oportunidades a todas las actuaciones recogidas en dicho Plan.

El Marco Político de Referencia y sus programas de aplicación apoyados por el FSE, además de incidir en esa misma línea de transversalidad, incorpora actuaciones destinadas a incrementar la presencia de mujeres en profesiones y oficios en que se encuentran tradicionalmente infrarrepresentadas y en profesiones emergentes con futuro, a la vez que se fomenta la actividad empresarial promovida por mujeres.

La aplicación de recursos específicos a este objetivo dentro de la programación cofinanciada por el FSE es relativamente escasa, aunque, de manera transversal, la igualdad de oportunidades se incluye como prioridad genérica en todas las intervenciones. La implicación de proyectos Equal en esta área temática permitirá abrir nuevas vías más flexibles e innovadoras para la consecución de un objetivo que, por la complejidad de sus causas o sus raíces, requiere un tratamiento multifacético.

A través de **la primera convocatoria de la Iniciativa Equal** se han puesto en marcha 32 proyectos enmarcados en el área de lucha contra la segregación en el mercado laboral. La evaluación intermedia de la Iniciativa ha puesto de manifiesto que en ellos destaca la formulación de efectos de sensibilización e incorporación del enfoque de género en los sistemas, la mejora de la cualificación profesional y de los mecanismos de inserción por cuenta ajena.

Combatir la segregación requiere la elaboración de modelos adecuados y la promoción de acciones de formación para adquirir habilidades de liderazgo, negociación y gestión. En este contexto, es necesario poner en marcha estrategias que vayan más allá de la mejora de los perfiles profesionales de las mujeres, promoviendo modelos adecuados de cambio cultural en el entorno laboral, en los centros de trabajo y en las organizaciones e instancias que toman las decisiones sobre política social y empleo. Se trata de poner en evidencia y modificar las actitudes culturales que se encuentran en la base de la discriminación.

Para poder seguir avanzando en este tipo de actuaciones en esta área temática se diseñarán actuaciones tendentes a:

- ➡ Desarrollar planes de acción positiva en el entorno empresarial:
 - Que incidan en el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres, en particular a través de la mejora de su acceso a la formación.
 - Que promuevan el acceso y participación de las mujeres en los procesos de decisión y negociación colectiva.
 - Que tiendan a lograr la presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los sectores productivos y en todos los niveles jerárquicos y que fomenten la creación de empresas por mujeres.
 - Que se acompañen de medidas dirigidas a los actores del mercado de trabajo para que apoyen y/o desarrollen estos planes.
- ➡ Llevar a cabo planes de promoción de la participación de la mujer en el mercado de trabajo:
 - Que permitan poner en marcha acciones específicas orientadas a prevenir la segregación desde el sistema educativo.
 - Que estimulen la diversificación en el momento en que las personas eligen sus opciones

formativas y laborales.

- Que introduzcan la igualdad de oportunidades dentro de la práctica profesional de los principales actores del mercado de trabajo: empresas, agentes sociales, formadores/as, servicios de empleo, etc., en particular a través de la formación de agentes de igualdad.
- Que fomenten una actitud positiva en la sociedad y en las familias hacia la promoción de las mujeres en el entorno laboral.

1.5. Eje 5: Solicitantes de asilo

Al tener como único grupo destinatario a los/as solicitantes de asilo, la competencia para la ejecución de actuaciones de este eje es única y de carácter central, lo que determina la necesidad de promover la elaboración de un proyecto en el que se englobarán las actuaciones de las diferentes administraciones y organizaciones no gubernamentales que trabajen en ese ámbito, a través de los mecanismos de colaboración pertinentes.

El objetivo de este eje es dar a las personas solicitantes de asilo, desde el momento en que su solicitud es admitida a trámite hasta la comunicación de la resolución del expediente, los conocimientos y las habilidades necesarios que les permitan desenvolverse en el medio sociocultural de la sociedad de acogida y prepararles para el retorno o para poder ocupar un puesto de trabajo en nuestro país, según los casos, así como promover acciones generales para la creación de un marco social e institucional adecuado para su integración. Por otra parte, se promoverán actuaciones dirigidas a un mejor conocimiento del colectivo. En ambos casos, se tendrá una especial consideración de la integración del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

El primer problema con que se encuentra una persona solicitante de asilo al llegar a un nuevo país es el desconocimiento del idioma y del medio sociocultural y empresarial en que desea integrarse; por ello es necesario dotarles de las habilidades sociales y de los conocimientos adecuados para desenvolverse en la sociedad de acogida.

Por otra parte, con vistas a su eventual acceso al mercado laboral, se deben ensayar planes integrados de formación e inserción laboral, especialmente adaptados a las necesidades del colectivo, en los que se facilite orientación, formación inicial y/o recualificación para el empleo, así como prácticas en empresas y acompañamiento posterior para consolidar la inserción. Teniendo en cuenta el papel que desempeña la familia, y en especial la mujer, en la integración social, es preciso garantizar su participación en los procesos de formación e inserción que se lleven a cabo.

Es imprescindible realizar campañas de sensibilización en el entorno social y laboral, que propicien el conocimiento y el respeto de la diversidad cultural, desterrando los prejuicios hacia religiones, etnias o ideologías distintas, y que incidan de forma especial en los agentes encargados de la mediación laboral.

El desarrollo de este eje distingue entre las acciones destinadas directamente a las personas demandantes de asilo y las actuaciones dirigidas a un mejor conocimiento del colectivo, lo que redundará en una mejor coordinación institucional.

Ámbito de intervención: 22 – Integración social

Medida 5.1

Integración social y profesional de los solicitantes de asilo.

1º.- Acciones directas.

Como hemos indicado al hablar del régimen legal del asilo en España y exponer los principales datos al respecto, el tiempo medio que tarda en resolverse un expediente está en torno a nueve meses y sólo a partir de los seis cabe la posibilidad, en ciertos casos, de obtener un permiso de trabajo. En atención a este hecho **el tipo de acción a desarrollar está ligada al tiempo de espera de las personas demandantes.**

Como acción de mejora de los sistemas se pretende **crear una red sobre empleo y mercado laboral** para las personas solicitantes de asilo que se encuentran en el sexto mes de tramitación de la demanda, momento a partir del cual pueden pedir, en las condiciones reglamentariamente previstas, una autorización de trabajo. El objetivo es la coordinación entre los distintos actores institucionales, que promueva el rápido intercambio de datos, sirva de estructura de apoyo y de gestión de empleo a las entidades y adecue las actividades formativas a la demanda del mercado laboral. Además, se pretende **acercar el uso de las nuevas tecnologías al colectivo** como medio útil para la búsqueda de empleo a través de la creación de una bolsa de empleo conjunta.

Junto a esto se diseñarán acciones:

- ➡ Para solicitantes con menos de seis meses de espera, las actuaciones que se desarrollarán dentro de Equal incluirán:
 - El aprendizaje del idioma y de capacidades de comunicación, incluida en su caso la alfabetización.
 - La adquisición de habilidades sociales básicas, incluida la atención psicológica necesaria para ello.
 - El conocimiento de la realidad española, en particular en lo que respecta a los derechos y obligaciones de la población extranjera en España.
- ➡ Para solicitantes que ya se encuentran en situación de obtener un permiso de trabajo, se plantearán acciones encaminadas a su integración laboral a través de:
 - La orientación hacia la formación.

- El reciclaje y la adaptación de las habilidades reconocidas en su país de origen, en particular mediante la homologación de títulos y carnets.
- El desarrollo de estrategias y habilidades para la búsqueda de empleo, fomentando la autonomía personal.
- La formación en el uso de las nuevas tecnologías.
- Prácticas laborales para dar a conocer el mundo laboral español, la cultura empresarial, las reglas de comportamiento en las empresas, etc., con el fin de evitar futuras dificultades derivadas de las barreras idiomáticas y culturales.
- Formación específica orientada a facilitar su retorno.

Paralelamente, se creará una red sobre empleo y mercado laboral para solicitantes de asilo que se encuentren en el sexto mes de tramitación de la demanda, para proporcionar información tanto a las personas demandantes de asilo como a sus posibles empleadores y facilitar la obtención de la oferta de empleo necesaria para solicitar la autorización para trabajar. La red debe permitir la adecuación de las actividades formativas a la demanda del mercado laboral.

Las personas demandantes de asilo cuya petición haya sido denegada pero tengan concedida una autorización de permanencia en España por razones humanitarias u otras de las establecidas en la Ley Reguladora del Derecho de Asilo y la Condición de Refugiado podrán seguir participando en las acciones de inserción social y formación que se consideren necesarias en función de sus circunstancias individuales.

2º.- Acciones complementarias encaminadas:

- Al intercambio de información que permita a los diferentes actores institucionales que trabajan a favor de estas personas conocer mejor los procedimientos legales, la situación del colectivo y, en particular, su relación con el empleo.
- A la realización de estudios y la edición de documentación relativa al asilo y refugio, con especial referencia a los problemas de género.
- A la coordinación, el seguimiento y la evaluación de las actuaciones y su coordinación con el resto de los servicios que se les ofrecen.
- A la elaboración de propuestas formativas específicas.
- A tareas de sensibilización para evitar la discriminación en el puesto de trabajo, en particular de las mujeres.

1.6. Eje 6: Asistencia Técnica

La Iniciativa Equal establece un nuevo esquema de funcionamiento que justifica la existencia de una asistencia técnica reforzada que contará con un equipo de dirección, coordinación y gestión adscrito de forma exclusiva a la Iniciativa y una Estructura de Apoyo.

La ejecución de este eje se llevará a cabo en su mayor parte por la autoridad de gestión, aunque también existe la posibilidad de que las entidades que forman parte del Comité de Seguimiento de la Iniciativa puedan realizar actividades con cargo a la dotación del mismo.

1.6.1. Estructura de Apoyo

Entre las formulas de prestación de Asistencia Técnica previstas por la Comisión Europea, la autoridad de gestión ha optado por la de contratación de personal experto, frente a la fórmula de contratación de una empresa. Ello permite asumir con un mayor grado de eficacia la dirección, coordinación y control de las actuaciones que se deben llevar a cabo.

El sistema de selección utilizado se basa en una colaboración con el Servicio Público de Empleo que identifica, entre las personas demandantes de empleo inscritos, aquellos que reúnen los requerimientos establecidos, es decir: nivel de estudios, idiomas y formación/experiencia apropiada.

Tras esta identificación de candidatos/as potenciales, se procede a la convocatoria para el inicio de las correspondientes pruebas selectivas que permiten valorar los conocimientos y las aptitudes personales para el desempeño de las tareas previstas; finaliza el proceso con una valoración de méritos, basados fundamentalmente en la experiencia de trabajo en la gestión de proyectos de carácter transnacional. Finalmente, se procede a la contratación, mediante contratos de obra y servicio suscritos por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Las principales tareas de la estructura de apoyo se pueden agrupar en tres bloques.

Acciones de preparación

➡ Puesta en marcha de la Iniciativa:

- Asesoramiento técnico para la elaboración de proyectos con contenido innovador y de calidad, de acuerdo con las prioridades y los criterios de selección fijados en el PIC Equal.
- Valoración técnica de los proyectos presentados en relación con los criterios de selección establecidos en el PIC.
- Preparación de la propuesta de aprobación de proyectos.

➡ Montaje y seguimiento de la red nacional

- Asesoramiento para facilitar el establecimiento y consolidación de las Agrupaciones de Desarrollo.
- Asesoramiento continuo durante todo el periodo de ejecución del proyecto para la reformulación o reconducción de acciones.
- Promoción y coordinación de redes de cooperación e intercambio entre los proyectos españoles.

➡ Montaje y seguimiento de la red transnacional

- Colaboración estrecha con las estructuras nacionales de apoyo de todos los Estados miembros para coordinar la Iniciativa a escala europea.
- Apoyo para la creación y consolidación de las redes transnacionales, contando con la ayuda de la Base de Datos transnacional creada a tal efecto.
- Asistencia a las Agrupaciones de Desarrollo para la elaboración del programa transnacional.
- Preparación de informes que valoren la actividad transnacional para facilitar la colaboración con la Comisión.

Selección, seguimiento y evaluación continua

- Elaboración de cuestionarios de evaluación y seguimiento, así como la posterior explotación de los datos obtenidos.
- Seguimiento continuo individualizado de los aspectos cualitativos de cada proyecto, a través de los datos remitidos por los propios proyectos. Elaboración de informes periódicos sobre cada proyecto partiendo de su nivel de ejecución, midiendo en particular su impacto y los resultados obtenidos.
- Plan de visitas a proyectos, para la realización del seguimiento in situ.
- Elaboración de informes periódicos del conjunto de proyectos aprobados, con datos referentes a las actividades a nivel nacional y europeo, para valorar el funcionamiento general y repercusión de la Iniciativa en la fase inicial, intermedia y final.
- Realización de informes generales y específicos para los Comités de Seguimiento.
- Preparación de publicaciones con información relevante de los proyectos aprobados, los resultados obtenidos en distintos ámbitos y, en particular, las buenas prácticas extraídas de su experiencia.

- Creación de mecanismos para lograr una repercusión real de los resultados de los proyectos en las políticas generales
- Promoción del intercambio de la información más relevante sobre los proyectos a nivel europeo y con la Comisión
- Participación en las reuniones periódicas convocadas por la Comisión, con la participación de todos los Estados miembros
- Explotación y actualización de las bases de datos de proyectos nacional y europea.

Colaboración en las tareas de gestión

- Asesoramiento técnico para la cumplimentación de las solicitudes de proyectos y de las ayudas del Fondo Social Europeo.
- Supervisión de las solicitudes de pago, memorias de acompañamiento, justificación económica del gasto realizado e informes anuales de ejecución, que permitan realizar un seguimiento financiero y tramitar los pagos correspondientes.
- Asesoramiento sobre la interpretación de la normativa comunitaria y nacional aplicable a la ejecución de las ayudas.
- Colaboración en los informes requeridos por la Comisión Europea, el Comité de Seguimiento Nacional y por otros Organismos nacionales e internacionales.
- Participación en las acciones de difusión programadas por las Agrupaciones de Desarrollo o por la autoridad de gestión.

1.6.2. Áreas de trabajo de asistencia técnica

Siguiendo los criterios de armonización establecidos por los servicios de la Comisión, el conjunto de actividades a realizar con cargo a este eje se agrupan en tres áreas diferenciadas.

A.- Redes temáticas, difusión e integración de resultados

Dentro de este grupo de actividades, se promueven tres tipos de actuaciones:

- Las encaminadas a favorecer el contacto entre los proyectos participantes.
- Las relativas al intercambio de datos con las estructuras técnicas de los otros Estados miembros.
- La creación de grupos temáticos, impulsados tanto por los Estados miembros como por la Comisión.

La intervención de la autoridad de gestión es necesaria para asegurar y mejorar la coordinación entre los diferentes agentes ejecutores de la Iniciativa, con el fin de difundir los resultados de los proyectos, promover el intercambio y evitar duplicidades en las acciones desarrolladas.

Asimismo se prestará colaboración a la Comisión, que ha previsto organizar una serie de grupos temáticos de trabajo cuyos resultados se darán a conocer y servirán para enriquecer las políticas realizadas en el contexto de la Estrategia Europea para el Empleo.

La Comisión creará también una base de datos de las mejores prácticas de Equal a la que cada Estado Miembro aportará las experiencias de los proyectos realizados. La información contenida en esta base de datos podrá utilizarse para medir el impacto real y potencial de Equal en los Planes Nacionales de Acción para el Empleo.

En el mismo sentido, se creará una serie de Foros de Debate para estudiar las implicaciones y repercusión de la Iniciativa Equal en distintos ámbitos, cuya constitución será una tarea prioritaria para el periodo 2000-2006, promovida por la UAFSE en colaboración con la Estructura de Apoyo y las entidades participantes en el Comité de Seguimiento.

La actividad de la autoridad de gestión y su Estructura de Apoyo se verá complementada con la de las entidades representadas en el Comité de Seguimiento, en particular las Comunidades Autónomas que ostentan las competencias a escala regional relacionadas con las políticas de empleo.

B.- Gestión, seguimiento y control

Dentro de este grupo de actividades, cobran especial importancia las tareas de gestión y seguimiento continuo de los proyectos, que se realizan en colaboración con la Estructura de Apoyo, así como las relacionadas con la actividad del Comité de Seguimiento de la Iniciativa.

La valoración inicial de las propuestas, a través de la aplicación del baremo acordado con los interlocutores pertinentes en el marco del partenariado, garantizará una selección transparente basada en los criterios técnicos y metodológicos que figuran en las Orientaciones de la Comisión sobre Equal y en el PIC español.

Se mantendrá un sistema de seguimiento de los proyectos mediante un programa de visitas, la elaboración de informes sobre su evolución y el registro informático de los datos básicos, proporcionando cumplida información al Comité de Seguimiento y a la Comisión sobre su evolución. Dicho sistema garantizará tanto la disponibilidad de información cualitativa sobre el contenido y los resultados de los proyectos como la correcta administración de los flujos financieros con la Unión Europea y con los beneficiarios finales.

Se prestará particular atención a la formación de los recursos humanos para garantizar la actualización de sus conocimientos y el adiestramiento en la utilización de los sistemas de información requeridos para la gestión nacional y transnacional de la Iniciativa.

La necesidad de formación interna del personal se concentra en torno a las siguientes prioridades:

- Formación en idiomas, derivada de las relaciones con otros Estados miembros de la Unión Europea, Instituciones Comunitarias, etc.
- Formación específica en las materias afectadas por cambios en los nuevos Reglamentos Comunitarios relativos al nuevo periodo de programación 2000-2006.
- Actualización periódica de conocimientos sobre las distintas herramientas ofimáticas de apoyo a la gestión, así como sobre las nuevas tecnologías de la información.

Por último, dado que cada Estado miembro debe garantizar el control del uso de estos fondos y combatir el fraude que afecte a los intereses financieros de la Unión Europea, la UAFSE realizará actuaciones de control in situ que garanticen la correcta utilización de las ayudas, bien a través de su Unidad de Control, bien mediante la contratación de auditorías especializadas.

C.- Sistemas automatizados de gestión, tareas de evaluación e información

La autoridad de gestión dispondrá de un sistema informatizado de gestión y seguimiento de la Iniciativa que le permita cumplir las funciones que le encomiendan los Reglamentos comunitarios y garantizar la transmisión informática de **datos** a los servicios de la Comisión.

Dadas las exigencias relacionadas con la información y publicidad de la Iniciativa Comunitaria Equal, se hace necesario reforzar los equipamientos informático y audiovisual.

Las labores de evaluación, de acuerdo con el documento de la Comisión titulado “Orientaciones para los dispositivos de seguimiento y evaluación de la Iniciativa Comunitaria Equal para el periodo 2000-2006”, apreciarán el impacto en relación con los objetivos marcados y analizarán su incidencia en problemas estructurales específicos, utilizando los elementos que pueda proporcionar el sistema de seguimiento, completados por la recopilación de informaciones destinadas a aumentar su pertinencia y teniendo en cuenta la evaluación interna que se llevará a cabo por cada AD.

Las evaluaciones deberán hacer especial hincapié en los principios clave de la Iniciativa Equal. Además, en relación con la dimensión europea de la evaluación, se tendrán en cuenta las complementariedades y convergencias entre la evaluación nacional y la que se llevará a cabo a nivel europeo, con el fin de armonizar al máximo los términos de referencia de dichas evaluaciones y coordinar la actividad de los diferentes equipos evaluadores.

Con carácter general, el trabajo de evaluación se divide en tres fases principales - evaluación previa, intermedia y posterior - destinadas a apreciar el impacto en relación con los objetivos contemplados en el artículo 1 del Reglamento general de los Fondos Estructurales y a analizar su incidencia en problemas estructurales específicos. La evaluación previa se presentó junto con el PIC. La evaluación posterior se realizará bajo la responsabilidad de la Comisión.

La evaluación intermedia, organizada por la autoridad de gestión, se presentó al Comité de

Seguimiento el 18 de diciembre de 2003 y, tras su toma en consideración por el mismo, fue remitida a los servicios de la Comisión Europea. Se efectuará una actualización de esta evaluación intermedia que deberá estar terminada para el 31/12/2005.

La selección del equipo evaluador se llevará a cabo dentro del marco jurídico y de los procedimientos nacionales y comunitarios establecidos al efecto, de forma que se garantice su independencia. El equipo evaluador tendrá acceso a la información y a los datos del sistema de seguimiento y realizará sus tareas en un marco de colaboración a través de un grupo de trabajo específico a nivel europeo.

La autoridad de gestión, podrá proponer al Comité de Seguimiento la realización de estudios y/o evaluaciones temáticas para profundizar en el estudio de determinados aspectos ligados a esta forma de intervención.

También se inscriben en este grupo de tareas las actividades de información realizadas a través de distintos soportes (página web, publicaciones periódicas u otros) que la autoridad de gestión ponga en marcha durante todo el periodo de vigencia de Equal, como parte del correspondiente Plan de información y publicidad que incremente la notoriedad y la transparencia de las acciones desarrolladas en el ámbito de las Iniciativas Comunitarias y permita sensibilizar a la opinión pública sobre el papel que desempeña la Unión Europea a través de los Fondos Estructurales.

La difusión inicial de la Iniciativa se lleva a cabo a través de un plan coordinado con las Comunidades Autónomas, a fin de garantizar que tenga un alcance máximo y se dé cobertura a todo el territorio nacional, haciendo llegar la información al conjunto de agentes interesados en participar en Equal.

Durante todo el desarrollo del proyecto también se incluirán entre estas actividades las referidas a organización de seminarios temáticos, la publicación de documentos informativos, la edición de materiales de publicidad y la difusión de la Iniciativa en prensa, radio y medios audiovisuales.

1.6.3. Medidas de Asistencia Técnica

De acuerdo con lo establecido en el Reglamento (CE) Nº 1685/2000 de la Comisión por el que se establecen las disposiciones de aplicación del Reglamento (CE) Nº 1260/1999 del Consejo en lo relativo a la financiación de gastos de operaciones cofinanciadas por los Fondos Estructurales, este eje se estructura en dos medidas:

Ámbito de intervención: 41 - Asistencia técnica

Medida 6.1.

Acciones de preparación, selección, valoración, seguimiento y control.

Se incluye en esta medida el conjunto de actuaciones previstas en los apartados A y B descritos, de acuerdo con el punto 2.1 de la Norma nº 11 del Reglamento sobre financiación de gastos

mencionado anteriormente, que están sujetos a una limitación presupuestaria que no podrá superar el 5% de la contribución total de los Fondos Estructurales.

El peso de esta medida en el conjunto del eje se eleva al 78%.

Ámbito de intervención: 41 - Asistencia técnica

Medida 6.2.

Actividades de información, equipamiento y evaluación externa.

Las actuaciones a desarrollar en esta medida son las recogidas en el apartado C, de acuerdo con lo previsto en el punto 3 de la mencionada Norma nº 11 del Reglamento (CE) Nº 1685/2000 de financiación de gastos y que generalmente serán objeto de una contratación externa.

El peso de esta medida en el conjunto del eje se eleva al 22%.

2.- GESTIÓN DE LA INICIATIVA EQUAL

2.1. Estructura financiera.

La dotación financiera total para España de la Iniciativa Equal, para el periodo de programación 2000-2006, asciende a 524,6 millones de euros de ayuda comunitaria, tras incorporar la indexación de 9'2 millones de euros aprobada por la Comisión Europea, con lo que la dotación inicial de esta intervención se incrementa en un 1'8%.

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

Las ayudas se reparten siguiendo la estructura de ejes y áreas temáticas definidos en el PIC, de la siguiente forma:

Eje 1	Area 1	29,6 %
	Area 2	5,4 %
	Total eje	35 %
Eje 2	Área 1	15,1 %
Eje 3	Area 1	14,9 %
Eje 4	Area 1	13,2 %
	Área 2	18 %
	Total eje	31,2 %
Eje 5		1,3 %
Eje 6		2,5 %

Esta distribución es fruto de la decisión de reforzar el área temática 1 con los recursos de la indexación y un recorte de la dotación inicial del área de asilo, recomendada tanto por el equipo evaluador como por la evolución de la cifra de demandantes de asilo en los tres últimos años.

En cada eje, para cada Área temática, se han definido dos medidas con el único fin de reflejar la distribución de la ayuda comunitaria entre las regiones de objetivo 1 y las de fuera de objetivo 1, habiéndose establecido una reserva indicativa inicial del 69,7% para las primeras, en consonancia con lo previsto en el Artículo 7 del Reglamento N° (CE) 1260/99, y un 30,3% para las segundas.

La dotación del eje 6 se destina íntegramente a la cofinanciación de gastos de asistencia técnica de las autoridades de gestión y pagadora. Su estructura en dos medidas responde a los requerimientos del Reglamento de la Comisión 1145/2003 (que modifica el Reglamento 1685/2000), en materia de

gastos subvencionables por los Fondos Estructurales.

En los ejes 1 a 4, el FSE cofinanciará el 75% del coste total de los proyectos en las regiones de objetivo 1 y el 50% en el resto de las regiones.

En el eje 5, dedicado a los demandantes de asilo y que contiene una sola medida, se aplica una tasa del 70% de cofinanciación, ya que estas actuaciones no responden a una lógica territorial ni el lugar de acogida de los demandantes de asilo tiene influencia en el tratamiento de su problemática.

Para el eje 6, de Asistencia Técnica, se utilizará una tasa unificada de cofinanciación del 68% en sus dos medidas, resultado de una aplicación proporcional, basada fundamentalmente en el criterio de población de zonas de objetivo 1 y fuera de este objetivo.

La gestión de la nueva Iniciativa se divide en dos tramos temporales, cada uno con su correspondiente convocatoria. La asignación financiera de la segunda fase, regulada por este Complemento de Programa, asciende a 266 millones de euros, cantidad que corresponde a la dotación de las anualidades 2004-2006, excluidos el eje 6 y la dotación de la Acción 3. De esta cifra, las ayudas convocadas son las incluidas en los ejes 1 a 4 del Programa, lo que supone un total de 258.573.555 euros.

El coste total de cada proyecto que se financie estará comprendido entre 500.000 euros y 3 millones de euros, si bien en circunstancias excepcionales debidamente justificadas, podrá llegar hasta 5 millones de euros.

2.2 Convocatoria para la presentación de proyectos

La participación en la Iniciativa Comunitaria Equal, se instrumentará mediante un sistema de convocatoria abierta que permita seleccionar, con arreglo a los principios de objetividad y transparencia, un grupo de proyectos en cada una de las áreas temáticas.

Los términos de referencia de la segunda convocatoria, se fijarán por la autoridad de gestión a partir de la nueva Comunicación de la Comisión, del contenido del PIC en su segunda versión y del presente Complemento de Programa.

Se garantizará la difusión de la convocatoria a través de su publicación en el Boletín Oficial del Estado y su inclusión en la página *web* de la UAFSE.

Los proyectos concurrirán al proceso de selección dentro de una de las áreas temáticas definidas en los ejes primero a cuarto de esta forma de intervención, respetando las prioridades concretas que se establecen para cada uno de ellos.

La participación se hará efectiva mediante la presentación de un formulario normalizado en cualquiera de los registros contemplados en la Ley de Régimen Jurídico y Procedimiento Administrativo Común y de su correspondiente soporte informático, suscrito por un conjunto de solicitantes.

Las solicitudes estarán suscritas por un conjunto de entidades de las cuales al menos dos deberán tener naturaleza jurídica distinta. Dichas entidades designarán como representante a una organización con capacidad para gestionar subvenciones públicas que asuma las obligaciones administrativas y financieras y que actúe como interlocutora ante la UAFSE.

También podrá suscribir las solicitudes, de manera individual, una Agrupación de Desarrollo procedente de la fase anterior y que tenga personalidad jurídica propia.

En la solicitud quedarán identificadas las organizaciones representadas, su naturaleza jurídica y su ámbito territorial y/o sectorial de actuación. En cuanto al signatario o signatarios, deberá constar el instrumento jurídico (poder, nombramiento, acuerdo) que les permite firmar un compromiso en nombre de éstas.

Dicha solicitud irá acompañada de los documentos que se detallan a continuación:

- 1º) Si la solicitud es presentada por una de las AD creadas durante la primera fase y dotada de personalidad jurídica:
 - Se aportará copia de los estatutos
 - Se acompañará el documento donde conste el acuerdo del órgano competente, sobre la participación de la asociación o el consorcio en esta nueva convocatoria
- 2º) El resto de las solicitudes deben ir acompañadas de un documento en el que conste el compromiso de las organizaciones que suscriban la solicitud de formalizar un Acuerdo de Agrupación de Desarrollo (AD), que:
 - Identifique debidamente las organizaciones representadas, su naturaleza jurídica y su ámbito territorial y/o sectorial de actuación, haciendo constar el instrumento jurídico (poder, nombramiento, acuerdo) que permita a los firmantes suscribir un compromiso en nombre de dichas organizaciones.
 - Delimite su ámbito territorial. Con carácter excepcional, cuando esta fórmula no sea la manera más eficaz para abordar determinados problemas, pueden plantearse formas de asociación que cubran sectores que deben ser definidos con precisión.
 - Describa los objetivos de la Agrupación de Desarrollo, definiendo la función de cada socio, así como el sistema de toma de decisiones, el circuito financiero y el representante designado ante la UAFSE.
- 3º) Todos los solicitantes deben aportar un compromiso de formalizar un Acuerdo de cooperación transnacional:
 - Cuando se haya establecido un contacto transnacional, se identificará el socio con el que se desea colaborar, el ámbito territorial y/o sectorial de actuación, el área temática o la línea de actuación común en la que se prevé trabajar, así como los objetivos de la cooperación y las previsiones de ejecución.
 - En el caso de que no se hayan establecido contactos con posibles socios transnacionales, se describirán las características del tipo de organización con la que se desea trabajar y la línea de actuación en la que se plantea colaborar.
- 4º) Todos los solicitantes deben aportar una memoria explicativa del proyecto que debe incluir, como mínimo, la información siguiente:
 - Análisis de la problemática de desigualdad y/o discriminación en el territorio o sector de

actuación del proyecto contra la que se pretende actuar. El estudio o análisis de dicha situación deberá estar basado en fuentes fidedignas de información que avalen la existencia de la problemática descrita e identificar a los colectivos más vulnerables, teniendo en cuenta en todo caso el enfoque de género.

- Descripción del perfil de los destinatarios últimos de las acciones, incluyendo los criterios de selección de los mismos.
- Programa de trabajo, detallando el tipo de acciones a desarrollar, el presupuesto previsto para cada una de ellas, los destinatarios finales de las mismas y el calendario de ejecución. En este plan de trabajo se indicará qué parte del mismo se va a realizar mediante cooperación transnacional.

5º) Todos los solicitantes deben aportar compromiso de financiación de las entidades cofinanciadoras, teniendo en cuenta la normativa comunitaria sobre gastos elegibles. Este documento especificará, en su caso, el porcentaje de la cofinanciación que se prevé aportar en especie y la naturaleza de ésta.

Los proyectos deberán incorporar una demanda de ayuda del Fondo Social Europeo, concretada en una cifra cierta y una estimación de la aportación nacional, pública o privada, correspondiente, según los tipos de cofinanciación previstos para las distintas medidas.

Los datos principales de los proyectos presentados serán introducidos en una base de datos y sometidos a un proceso de validación con el fin de verificar si concurre alguna causa de exclusión, entre las que destacan las siguientes:

- Que la solicitud haya sido presentada fuera de plazo.
- Que no se haya presentado el formulario normalizado en papel.
- Que no se haya presentado el formulario informático.
- Que no se identifiquen los socios que proyectan constituir la Agrupación de Desarrollo o que la constituyeron en su día..
- Que todos los socios tengan la misma naturaleza jurídica.
- Que el proyecto no se encuadre en una de las áreas temáticas definidas en el artículo 4.
- Que no se identifiquen los objetivos para los que se ha previsto crear la Agrupación de Desarrollo ni se definan el diagnóstico del problema que se propone abordar, la naturaleza de las acciones que se prevé realizar, el programa de trabajo y las expectativas de cooperación transnacional.
- Que no haya garantía de cofinanciación.
- Que los firmantes no acrediten su capacidad para obligar a sus organizaciones.

Efectuada la validación inicial de los proyectos, se notificará en su caso la resolución de inadmisión por escrito. En el supuesto de que la solicitud no reúna los requisitos exigidos en el artículo 70 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común,

se requerirá a los solicitantes para que, en el plazo de diez días contados a partir del siguiente a la recepción de la notificación, subsanen la falta, advirtiéndoles que, de no hacerlo, se les tendrá por desistidos de su petición, en cuyo caso se dictará y notificará la correspondiente resolución.

2.3 Sistema de valoración y selección de proyectos

Una vez presentados los proyectos en los términos y plazos que establezca la convocatoria, los proyectos admitidos serán sometidos a un proceso de valoración de los aspectos cualitativos, con el fin de apreciar si concurren y en qué medida, los requisitos fundamentales para ser seleccionados. La valoración se llevará a cabo por el equipo técnico de la UAFSE, como Autoridad de Gestión de la Iniciativa, y consistirá en la aplicación de un baremo que garantice una selección transparente.

Los criterios de selección de los proyectos se basarán principalmente en la valoración del grado de cumplimiento de los principios básicos de la Iniciativa Equal que, tal y como se incluyen en el baremo, en conjunto, tendrán un peso del 65%.

1.- Complementariedad.

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

2.- Enfoque temático e integrado.

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

3.- Concentración.

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

4.- Colaboración institucional y capacitación.

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

5.- Igualdad de oportunidades.

El cumplimiento del principio transversal de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se valorará desde dos perspectivas: por un lado, se valorará si se integra en todas y cada una de las fases del proyecto (análisis y diagnóstico; actuaciones en el programa nacional y en el transnacional y sistemas de seguimiento y evaluación). Por otro lado, se valorará si el principio está suficientemente contemplado en el conjunto del proyecto.

6. Innovación.

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

7.- Cooperación transnacional.

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

8.- Capacidad de transferencia.

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

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

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

- El fomento y la utilización de las NTIC. Integración de éstas en el desarrollo de las actuaciones, como, por ejemplo, en acciones de formación; en su utilización para la flexibilización en la organización del trabajo; en su incorporación a actividades emprendedoras; en acciones de información y sensibilización; y en la gestión y coordinación interna de la AD; .
- La aplicación de un sistema de control de calidad. Se valorará, entre otros,:
 - ✓ La incorporación de un sistema de evaluación interna continuado.
 - ✓ El establecimiento de un conjunto de indicadores propios y específicos de las actuaciones del proyecto o de algunas de éstas.
 - ✓ La incorporación de mecanismos de verificación de la calidad de las actuaciones
- La eliminación de barreras que dificultan la accesibilidad de posibles destinatarios / as. Se tendrá en cuenta la incorporación de medidas específicas relacionadas con la eliminación de barreras tanto físicas como culturales.
- La incorporación de actuaciones a favor del medio ambiente. Se valorará la incorporación de medidas de sensibilización; o de formación; o específicas de protección y mejora del medioambiente.

Del desarrollo de este proceso se mantendrá informadas a las Comunidades Autónomas, de forma que conozcan qué proyectos se han presentado en su respectivo ámbito territorial, lo que les permitirá hacer llegar al equipo de valoración cuantas informaciones consideren relevantes para facilitar la aplicación del baremo

Respecto a los proyectos en los que participen como socios las Comunidades Autónomas, podrán remitirlos clasificados por orden de prioridad adjudicado a los mismos.

2.4 Resolución de la convocatoria y publicidad de los resultados.

La convocatoria será resuelta por la Autoridad de Gestión a la vista de la aplicación del baremo y considerando la dotación financiera de cada eje. La lista de proyectos seleccionados será comunicada al Comité de Seguimiento junto con una memoria sobre el desarrollo del proceso, incluida la presentación del mapa de proyectos por Comunidades Autónomas. Esta lista se publicará en el Boletín Oficial del Estado.

Finalizado el proceso de selección, los proyectos seleccionados recibirán una resolución de la UAFSE en la que se incluirán entre otros datos el presupuesto asignado y los plazos y condiciones de ejecución del proyecto. Los proyectos no seleccionados recibirán una resolución motivada indicando las causas, a la que podrán oponerse mediante los recursos legalmente previstos.

2.5. Constitución de las Agrupaciones de Desarrollo

La Iniciativa Equal introduce una forma nueva de diseñar y ejecutar proyectos, basada en la participación de diversas entidades en asociaciones estratégicas que reúnan a los agentes

apropiados de una zona o sector que tengan interés en cooperar para desarrollar soluciones integradas para los problemas relacionados con la desigualdad o la discriminación en relación con el mundo laboral.

Este grupo de entidades, formalmente constituido, recibirá el nombre de Agrupación de Desarrollo (AD).

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

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

Todas las AD deberán incluir aquellos agentes clave capaces de afrontar los problemas de discriminación y desigualdad en el ámbito de actuación de su proyecto: autoridades públicas, servicios de empleo, sector empresarial (especialmente las PYME), asociaciones sin ánimo de lucro, interlocutores sociales, así como cualquier otro tipo de entidad que pueda contribuir al éxito del proyecto. Se velará en particular por la participación de las pequeñas entidades.

Cuando una empresa o cualquier otra entidad que pueda realizar actividades mercantiles, participe en una AD como miembro de la misma, este hecho constará en los documentos de formalización de la Agrupación y deberán garantizarse las siguientes circunstancias:

1. Que se le ha informado, con anterioridad a la suscripción por su parte de cualquier compromiso, de la incompatibilidad de su condición de miembro de la AD con la de ser contratada para prestar un servicio, suministro o asistencia técnica al proyecto.
2. Que ningún miembro de una AD participará en la ejecución de los proyectos como subcontratado de una empresa que preste servicios a la AD.
3. Que la participación de la entidad en cuestión en los trabajos desarrollados será, como para cualquier otro miembro de la Agrupación, la que se determine en el correspondiente plan de trabajo y su contribución a la financiación, en su caso, se materializará en forma de aportación efectiva, dineraria y/o en especie, que formará parte de la cofinanciación privada del proyecto.

Una AD podrá estar constituida por un número indeterminado de socios, aunque se exige un mínimo de dos socios de naturaleza jurídica distinta. El número de socios debe guardar relación con la diversidad de competencias, experiencias y recursos que concurran en el proyecto y ello dependerá de factores tales como el ámbito del proyecto, la problemática abordada, los objetivos, el número de destinatarios potenciales, etc., pero la adecuación de dicho número a las características y a la dimensión de los proyectos es un elemento clave para el buen funcionamiento de la AD.

Según el estudio de evaluación intermedia cuando el número de socios es excesivo o su posición en la Agrupación no permite establecer un equilibrio entre los distintos intereses individuales de las organizaciones, se dificultan los procesos de toma de decisiones o se generan modelos de relación poco participativos, en detrimento de las organizaciones de menor capacidad financiera. Estas deficiencias organizativas, contrarias al espíritu de cooperación consagrado por las Orientaciones sobre la Iniciativa Equal, obstaculizan el desarrollo de los proyectos.

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

Los agentes que decidan comprometerse a compartir esfuerzos para luchar contra las situaciones de discriminación o desigualdad en relación con el mercado de trabajo, deberán plasmar en un instrumento jurídico el conjunto de obligaciones y la naturaleza de sus relaciones y fijar unos objetivos y una estrategia comunes para el desarrollo del proyecto.

Dicho instrumento podrá tomar la forma de acuerdo, convenio o cualquier otra fórmula jurídica que se considere adecuada; teniendo en cuenta que tanto la normativa estatal como la autonómica y la local determinan que los convenios son la fórmula jurídica de colaboración entre las Administraciones, en el ámbito de sus respectivas competencias. Cada uno de los firmantes del convenio debe justificar que la decisión de participar en la Agrupación de Desarrollo ha sido tomada de acuerdo con las normas que rigen la formación de su voluntad y que los correspondientes acuerdos están suscritos por un órgano competente o con poder suficiente. El instrumento de formalización debe especificar:

- Los órganos y las organizaciones que lo suscriben y la capacidad jurídica de cada uno.
- Las competencias que ejerce cada Administración.
- La responsabilidad solidaria sobre la ejecución que asumen todas las entidades que la componen.
- La financiación que se compromete a aportar cada uno de los participantes, definiendo el montante, la forma de aportación, monetaria o en especie, y hacer referencia al acto formal (acuerdo de órgano de gobierno, resolución administrativa, etc.) en que consta el compromiso de hacer frente a estas obligaciones.
- La organización representante ante la autoridad de gestión y pagadora, que se responsabilizará de canalizar sin demoras injustificadas los flujos financieros y de información. Dicha organización deberá tener capacidad para gestionar subvenciones públicas en las condiciones requeridas por el artículo 13 y concordantes de la Ley 38/2003, General de Subvenciones.
- La/s entidad/es que asume/n las tareas de control, cuando no lo haga el representante del proyecto.
- Las actuaciones que se haya acordado desarrollar.
- La garantía, en su caso, de que los resultados obtenidos (productos, metodologías, etc.) serán de propiedad pública.

- El plazo de vigencia del acuerdo.
- Las causas de extinción, así como la forma de terminar las actuaciones en curso.
- La jurisdicción competente para conocer de las eventuales cuestiones litigiosas.

Si para la gestión del proyecto aprobado los miembros de la agrupación deciden crear una organización dotada de personalidad jurídica, se determinará su naturaleza, sus fines y las particularidades de su régimen orgánico, funcional y financiero.

Si los miembros de la AD no precisan para la gestión de las acciones del proyecto crear una organización dotada de personalidad jurídica, la llevarán a cabo en virtud de su propia personalidad y, por tanto, quedarán sometidos a las limitaciones que esta imponga, entre las que destacan:

- El respeto a las normas sobre distribución de competencias y sobre toma de decisiones.
- Las normas en materia de gestión económica, en particular las relativas a los presupuestos, su ejecución y control, por los servicios de intervención.
- El sometimiento por parte de las Administraciones Públicas a las normas sobre contratación y a las que regulan las relaciones del personal al servicio de las Administraciones.

Según el principio de capacitación, todos los socios de la AD deberán participar activamente tanto en el diseño como en la ejecución de las acciones del proyecto, lo que implica su participación en el proceso de toma de decisiones.

En cuanto a la ejecución material del proyecto, son los socios los que deben ejecutar las actuaciones directamente por sí y por sus propios medios y sólo se licitarán aquellas que no puedan realizar ellos mismos o cuya realización por un tercero consideren imprescindible para una mayor eficacia en su desarrollo.

Una vez constituida la AD, la posibilidad de incorporar un nuevo socio o dar de baja a uno existente durante la ejecución del proyecto deberá ser solicitada a la autoridad de gestión, que podrá aceptar dicha modificación siempre y cuando se considere positivo para el desarrollo del mismo.

2.6. Cooperación transnacional

La cooperación transnacional es una componente característica de las Iniciativas Comunitarias de Recursos Humanos y un elemento esencial e indispensable en cualquier proyecto Equal, que distingue esta forma de intervención del resto de acciones cofinanciadas por el FSE y que contribuye positivamente al desarrollo de enfoques y soluciones innovadoras.

La transnacionalidad se concreta a través de un acuerdo y de un programa de trabajo conjunto, basado en un intercambio real de experiencias entre las partes implicadas, que requiere desde el principio por parte de las AD:

- Un esfuerzo y un compromiso formal de trabajo en común con sus socios transnacionales.
- Tiempo y dedicación.
- Recursos humanos y financieros adecuados.
- Infraestructuras de comunicación (teléfono, fax, correo electrónico...) y un mínimo conocimiento

de idiomas para que la comunicación entre los socios sea fluida.

- Capacidad de adaptación a nuevas formas de trabajo.

La cooperación transnacional deberá implicar al conjunto de los socios de la AD, de forma que todos ellos colaboren en estas acciones y puedan beneficiarse de sus resultados.

En el momento de presentar una solicitud de participación en la Iniciativa Equal, la futura AD podrá:

- Tener definidos sus potenciales socios transnacionales.
- Tener definido algún socio potencial, pero desear incorporar otro.
- No tener determinado ningún socio transnacional.

Si el proyecto es seleccionado, la definición final del modelo de cooperación transnacional y del programa de trabajo será parte esencial de la fase de perfeccionamiento del proyecto, para lo que las AD contarán con la colaboración y el asesoramiento de la Estructura de apoyo.

Transcurrido un plazo máximo de siete meses desde la fecha de la resolución de aprobación del proyecto, toda AD deberá contar con al menos un socio transnacional, cuyo proyecto deberá estar dentro de la misma área temática o desarrollar alguna línea de actuación de similares características.

La cooperación transnacional se establecerá, por regla general, entre AD de los Estados miembros. También podrá haber programas de cooperación con socios de Estados no pertenecientes a la Unión Europea si sus proyectos están financiados con cargo a los programas PHARE, TACIS, MEDA y CARDS.

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

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

Las Agrupaciones se asocien para llevar a cabo acciones de cooperación transnacional, quedarán ligadas por un Acuerdo de Cooperación Transnacional en el que constarán los objetivos y las actuaciones en común de su grupo de cooperación. Cada grupo de cooperación transnacional se dotará de un nombre que la identifique y hará constar en el Acuerdo de Cooperación Transnacional los siguientes extremos:

- Las Agrupaciones ligadas por el Acuerdo y los eventuales “asociados transnacionales”, identificando a quien vaya a asumir las tareas de coordinación.
- Los objetivos de la cooperación y el valor añadido esperado para cada uno de los socios.
- El programa de trabajo en el que se indicarán: los recursos humanos, financieros y materiales del proyecto, un calendario indicativo y un presupuesto para las acciones conjuntas.
- El papel de cada una de las Agrupaciones, asociados u otros proyectos (montante aportado por cada uno para la cooperación, reparto de responsabilidades).
- La forma en que se tomarán las decisiones (descripción del dispositivo).
- Las modalidades de gestión (mecanismo de coordinación, secretaría).
- Los mecanismos de seguimiento y evaluación de las acciones de cooperación.

Este acuerdo, que reúne a Agrupaciones de distintos países alrededor de un programa de trabajo común, supera los marcos nacionales de acción y requiere la puesta en marcha de sistemas de gestión a escala europea. Con este fin la Comisión facilita, a través de un sitio internet, las herramientas necesarias para presentar, actualizar y facilitar la aprobación de los Acuerdos de Cooperación Transnacional. La Agrupación que se haga cargo de las tareas de secretaría de su grupo de cooperación introducirá en el sistema los datos relativos a los socios transnacionales y el contenido de acuerdo. Estos datos requerirán, en todo caso, una validación tanto por parte de los restantes socios como por parte de las correspondientes Autoridades de Gestión.

En el marco de estos Acuerdos podrán llevarse a cabo, entre otras, las siguientes actividades:

- Visitas de estudio para conocer la situación y la forma de trabajar de los socios transnacionales.
- Intercambio de documentación, materiales y experiencias, promoviendo la transferencia y la adaptación de los mecanismos o metodologías empleados con éxito a las situaciones de otros Estados miembros.
- Realización de prácticas y/o formación conjunta de las personas implicadas en la puesta en marcha de los proyectos y, en particular, del personal técnico y de formación.

- Estancias y/o intercambio de alumnos/as o de trabajadores/as en prácticas.
- Desarrollo paralelo de enfoques innovadores y posterior evaluación comparativa de resultados.
- Desarrollo conjunto de materiales, metodologías y cursos de formación.
- Desarrollo de redes de información y comunicación y acciones de difusión, incluidas jornadas y campañas de sensibilización.
- Establecimiento de servicios de carácter transnacional, incluidas redes de comercialización.

A la vista de la experiencia de la primera convocatoria, el presupuesto que los proyectos españoles destinen a las actividades transnacionales estará entre un 5 y un 8% del presupuesto total de proyecto, salvo que la autoridad de gestión aprecie razones que justifiquen un incremento o disminución del mismo.

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

2.7. Fases de desarrollo de los proyectos

Los proyectos Equal se desarrollarán en las fases que se describen a continuación.

2.7.1. Fase de perfeccionamiento del proyecto.

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

Finalizado el proceso de valoración, la autoridad de gestión notificará a los proyectos seleccionados una resolución indicando el presupuesto atribuido para su desarrollo y las condiciones que deben cumplirse durante el mismo. A partir de la fecha de la resolución los firmantes de los proyectos dispondrán de un periodo máximo de 4 meses para formalizar la constitución de la Agrupación de Desarrollo y para revisar con la persona responsable de la Estructura de apoyo su programa de trabajo.

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

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

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

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

La UAFSE dará su conformidad a los documentos presentados a través de la oportuna notificación.

Transcurrido el plazo previsto de cuatro meses, si alguno de los proyectos no hubiese presentado los documentos acreditativos de la correcta realización de estas tareas o estos no respondiesen a lo previsto, el proyecto quedará excluido y recibirá al respecto una resolución motivada.

2ª.- Búsqueda de socios y conclusión de los Acuerdos de cooperación transnacional (ACT).

A partir de la fecha de notificación de la resolución en las que se les comunica que han sido seleccionados, los firmantes de los proyectos dispondrán de un periodo máximo de 7 meses para buscar su socio o socios transnacionales, negociar el correspondiente programa de trabajo y proceder a la firma del Acuerdo de cooperación transnacional. Según los sistemas comunes de trabajo adoptados por la Comisión y los Estados miembros, los ACT han de ser ratificados por las correspondientes autoridades de gestión por lo que esta fase finalizará cuando la UAFSE, autoridad de gestión del PIC español, proceda a este trámite. La persona responsable del proyecto en la Estructura de Apoyo notificará al respecto al representante de cada AD.

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

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

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

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

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

Las AD facilitarán, además, cuanta información se les requiera puntualmente sobre la ejecución del proyecto a petición de la autoridad de gestión o de la autoridad pagadora.

Para garantizar el correcto desarrollo de los programas de trabajo, la autoridad de gestión fijará un procedimiento de modificación de los establecidos para cada AD. En todo caso, las eventuales modificaciones que proponga la AD serán estudiadas por los servicios de la autoridad de gestión a fin de verificar que los ajustes internos derivados de las mismas no desvirtúen los objetivos inicialmente establecidos.

2.7.3. Acción 3

Se trata de una acción separada, impulsada y tutelada por la autoridad de gestión y por el Comité de Seguimiento. Su objeto es contribuir a apoyar a los proyectos en su empeño de lograr la

traslación de las mejores prácticas y las herramientas innovadoras a las políticas generales, a través de la creación de redes temáticas, la puesta en común de los logros de distintos proyectos, el apoyo a la difusión fuera del ámbito del propio proyecto, etc. . La participación en esta Acción no es objeto de la convocatoria inicial de ayudas.

Debido a las características de la Acción 3, en ella cabrá realizar tanto las actividades que soliciten las propias Agrupaciones de Desarrollo como aquellas otras que proponga la autoridad de gestión por propia iniciativa o a iniciativa del Comité de Seguimiento, por considerarlas de interés para el cumplimiento de los objetivos de la Iniciativa. Para su ejecución se constituye una reserva con un importe máximo de 44,8 millones de euros.

Durante el año 2003 el Comité de Seguimiento creó un Grupo de trabajo para la transferencia que, entre otras funciones, estableció las prioridades temáticas y valora y aprueba las propuestas de Acción 3 presentadas.

La autoridad de gestión, según los acuerdos adoptados por el citado Grupo de trabajo, notificará a las AD el calendario y las condiciones de participación en esta Acción. Para su ejecución los interesados (AD, miembros del Comité de Seguimiento) solicitarán a la autoridad de gestión una ayuda adicional acompañando a la propuesta la pertinente garantía de cofinanciación.

Por otra parte, se podrá requerir a las AD para que participen en el desarrollo de actividades ligadas a la Acción 3, particularmente participación en redes o Grupos temáticos a escala nacional o comunitaria. Dicha participación es de carácter obligatorio, por lo que todo proyecto deberá prever en su presupuesto una reserva equivalente al 1% del coste total aprobado para la ejecución del proyecto para atender a los gastos derivados de dicha participación.

3 PRINCIPALES ASPECTOS DE LA GESTION FINANCIERA DE LOS PROYECTOS

3.1. Actividades y gastos elegibles

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

No se consideran elegibles con cargo a EQUAL las subvenciones a la contratación por cuenta ajena.

En el ámbito de la Iniciativa Equal, de acuerdo con el artículo 21.2 del Reglamento (CE) 1260/1999 y con el artículo 5.2 del Reglamento (CE) 1784/99, recogidos en el punto 41 de la Comunicación de la Comisión sobre orientaciones para Equal, se podrán aprobar determinadas actuaciones que respondan a los ámbitos de elegibilidad de los demás Fondos Estructurales. Esta ampliación del ámbito de elegibilidad, tiene como objetivo ofrecer la posibilidad de llevar a cabo proyectos

realmente integrados, sin las limitaciones que los procedimientos diferenciados de los distintos Fondos imponen en sus propios Reglamentos.

Serán gastos elegibles en los proyectos Equal aquellos que correspondan a la ejecución de las actividades siguientes:

1ª.- Asistencia a favor de las personas.

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

2ª.- Estructuras y sistemas.

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

3ª.- Medidas de acompañamiento.

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

4ª.- Asistencia Técnica.

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

5ª.- Ampliación de elegibilidad.

Los proyectos Equal podrán beneficiarse de una ampliación de la elegibilidad con un límite del 15% de la dotación financiera de la Acción 2, para las siguientes actuaciones elegibles de los ámbitos del FEDER, el FEOGA y el IFOP:

Actuaciones de desarrollo regional:

- Apoyo al lanzamiento de nuevas actividades económicas: creación de servicios de apoyo a las empresas, el comercio, las cooperativas, asociaciones y servicios a las PYMEs; creación de centros de empresas.
- Apoyo a la creación y mantenimiento de servicios de cuidado y atención a personas

dependientes.

- Medidas de apoyo que favorezcan condiciones medioambientales del entorno laboral y social.
- Eliminación de barreras arquitectónicas que posibiliten el acceso en condiciones de igualdad.
- Promoción, desarrollo y mantenimiento de servicios sociales complementarios y previos a los procesos de inserción sociolaboral.
- Apoyo a las inversiones para la aplicación y desarrollo de la sociedad de la información.
- Incentivos económicos e instrumentos de apoyo a la economía social, al autoempleo y a las Empresas de Inserción.
- Instrumentos de economía solidaria para la creación de microiniciativas a escala local.

Actuaciones de desarrollo rural:

- Adquisición de equipamientos destinados a la aplicación de nuevas tecnologías de la información en el medio rural.
- Creación de servicios adaptados a la baja densidad de población (a las personas y a las empresas).
- Potenciación de elementos culturales en el medio rural como factor de identidad cultural.
- Incentivos económicos para fomentar la creación de actividad empresarial en el medio rural para la producción y comercialización de nuevos servicios y productos de calidad con marca local.

Actuaciones de estructuras pesqueras:

- Incentivos económicos para fomentar la creación de actividad en el sector de la pesca y la acuicultura.
- Apoyo a la comercialización de productos artesanos de calidad.

3.2. Definición de conceptos

3.2.1 Beneficiarios finales.

En tanto se formaliza la constitución de la AD, tendrán esta consideración las entidades firmantes de los proyectos Equal que hayan suscrito el compromiso de constituirla y hayan designado a una de ellas en calidad de representante que asuma las tareas de gestión.

Una vez aceptados por la UAFSE los documentos de constitución, serán beneficiarios finales de las ayudas las AD ya formalmente reconocidas.

3.2.2 Pagos efectuados por los beneficiarios finales

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

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

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

3.2.3 Ingresos

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

3.2.4 Contribución en especie

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

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

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

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

3.2.5 Gastos de preparación del proyecto, de perfeccionamiento del mismo, de administración y de gestión

Podrán ser subvencionados los gastos ligados a la preparación, perfeccionamiento, gestión, ejecución, seguimiento y control del proyecto, con una limitación indicativa del 10% del coste total

de la intervención.

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

3.3. Certificación de gastos y petición de pago

La UAFSE, en el ejercicio de sus funciones como autoridad de gestión de la Iniciativa Equal, es la entidad competente para examinar los documentos justificativos de los gastos realizados y pagados por los proyectos. Asimismo, en el ejercicio de sus funciones como autoridad pagadora, debe proceder al reembolso de la parte de cofinanciación correspondiente, tras la verificación y control de dichos gastos.

Los gastos en que incurran los proyectos son elegibles desde la fecha de la publicación de la convocatoria en el BOE. Si alguno de los proyectos seleccionados no cumpliera con los plazos y condiciones establecidos en la resolución aprobatoria quedará excluido, pero podrá liquidar los gastos en los que haya incurrido hasta el momento de recibir la notificación al respecto.

Una vez que la UAFSE ha notificado la aceptación de los documentos de formalización de la AD y del programa de trabajo revisado, cada AD puede comenzar a remitir a la Unidad certificados y peticiones de pago de los gastos realizados, en los modelos establecidos al efecto, acompañando la documentación justificativa que se establezca.

La última certificación de gastos incurridos por los proyectos de la segunda convocatoria debe presentarse a la UAFSE, a más tardar, el 30 de abril de 2008 y podrá adoptar la forma de certificación anual del año 2007, siempre que los últimos pagos relativos al desarrollo del proyecto se hayan efectuado antes del 31 de diciembre de dicho año. Si hay algún pago posterior, la certificación de cierre del proyecto con los gastos pagados durante los primeros meses de 2008, adoptará la forma de certificación parcial del año 2008.

La UAFSE procederá a ordenar al Tesoro la transferencia al beneficiario final del montante de la cofinanciación aplicable a los gastos certificados, una vez efectuada la verificación de la documentación aportada y en la medida en que disponga de fondos para ello. El último pago a los proyectos queda condicionado a la aprobación por parte de la Comisión Europea del saldo final del PIC.

3.4. Ingreso en cuenta

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

La Dirección General del Tesoro y Política Financiera del Ministerio de Hacienda efectuará en dicha cuenta los ingresos que la autoridad pagadora le ordene. En la orden de pago se detallará el importe a pagar a la AD, la cuenta bancaria correspondiente y el código identificativo del gasto, a efectos de su seguimiento y control.

Cuando el representante de la AD sea un departamento o unidad de la Administración General del

Estado, la UAFSE ordenará al Tesoro la aplicación del importe recibido de la UE al Presupuesto de Ingresos del Estado salvo que se trate de actuaciones extra presupuestarias.

Cuando el representante de la AD sea un organismo autónomo, la UAFSE ordenará al Tesoro la aplicación del importe recibido de la UE al Presupuesto de Ingresos del Estado, siempre que en el Presupuesto de Gastos del organismo figuren las dotaciones necesarias para hacer frente al coste total de la intervención cofinanciada y que estas dotaciones estén compensadas en su Presupuesto de Ingresos con transferencias del Ministerio del que dependa. De no darse esta circunstancia, la UAFSE ordenará al Tesoro que el importe recibido se abone en la cuenta del organismo en el Banco de España, con aplicación a su Presupuesto de Ingresos.

3.5 Descompromiso

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

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

Si se llegase a producir un descompromiso automático, la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo determinará la partida contra la cual se imputa el mismo, informará al Comité de Seguimiento y presentará a los servicios de la Comisión un plan financiero modificado de la intervención. Si esta decisión afecta a la cifra de ayuda inicialmente concedida a uno o varios proyectos, la Unidad revisará sus programas de trabajo y los correspondientes presupuestos, pudiendo introducir en ellos las modificaciones que estime oportunas, notificándolas al interesado y al Comité de Seguimiento.

4. SISTEMA DE SEGUIMIENTO.

El sistema de seguimiento de la Iniciativa Equal permitirá obtener y tratar la información necesaria referente a gestión, seguimiento y evaluación. Este sistema tendrá como finalidad:

- Garantizar la correcta administración de los flujos financieros con la Unión Europea y con cada uno de los beneficiarios finales de las actuaciones.
- Garantizar la identificación de las actuaciones cofinanciadas, reforzando el principio de programación y facilitando la medición del valor añadido de la cofinanciación aportada por el FSE a las actuaciones habituales de los beneficiarios finales, así como su participación en la ejecución de los Planes Nacionales de Acción por el Empleo.
- Aportar información cualitativa sobre el contenido y los resultados de los proyectos, facilitando la

identificación de los impactos de las actuaciones. El sistema recogerá cada año todos los indicadores de realización física y financiera que constituyen el mínimo común para el conjunto del PIC. Esta información permitirá una evaluación más homogénea de los proyectos, estableciendo parámetros comunes de valoración en función del tipo de operaciones cofinanciadas.

4.1. Tipología de actuaciones e indicadores.

Para el seguimiento del Programa de la Iniciativa Comunitaria Equal se utilizarán los parámetros aplicables al conjunto de las intervenciones del Fondo Social Europeo en España, con las debidas adaptaciones. Por lo tanto la tipología de actuaciones es la que deriva del artículo 3 del Reglamento (CE) N° 1784/99 relativo al FSE.

De acuerdo con lo indicado anteriormente, se distinguen en primer lugar las actuaciones directamente relacionadas con la asistencia en favor de personas (formación, orientación y asesoramiento en la búsqueda de empleo, apoyo al empleo, acciones de formación-empleo e itinerarios integrados de inserción), las referidas a estructuras y sistemas, las de acompañamiento y, finalmente, las de asistencia técnica.

Además, se incorpora la tipología de actuaciones que se acogen al ámbito de aplicación de los demás fondos estructurales, de acuerdo con el artículo 5.2 del Reglamento (CE) N° 1784/99 y con las definiciones de las actuaciones de Desarrollo Regional, de Desarrollo Rural y de Estructuras Pesqueras del presente Complemento del PIC.

Para completar el sistema de seguimiento de la UAFSE (SSU), que debe contener los datos financieros de seguimiento de los compromisos contraídos y de la ejecución realizada para las fases de perfeccionamiento y ejecución, así como para la Acción 3 del PIC, se han establecido indicadores de realización específicos para cada uno de estos tipos de actuación, referentes a los bloques siguientes que le sean aplicables:

- Distribución por Comunidades Autónomas.
- Personas beneficiarias directas de la actuación desglosados por tramos de edad, nivel de estudios, situación laboral (en particular, su antigüedad en el paro) y pertenencia a determinados colectivos, todo ello distinguiendo ambos géneros. Cuando sea posible, se cruzarán los datos de todas las categorías.
- Participantes (por género) y duración de las acciones de orientación según la naturaleza de éstas (búsqueda de empleo, autoempleo, orientación laboral, etc.). Se distinguirá a quienes presenten situaciones especiales.
- Número de cursos y alumnos/as según la duración de la formación impartida.
- Alumnos/as, cursos y duración de la formación según el sector económico (o familia profesional, si es posible), distinguiendo aquellos relacionados con la sociedad de la información y el medio ambiente y la formación que se realiza en entorno laboral.
- Centros de trabajo beneficiarios de la actuación, según su sector económico y su tamaño,

distinguiendo aquellos relacionados con la sociedad de la información y el medio ambiente.

- Centros de trabajo beneficiarios de la actuación, según su naturaleza jurídica.
- Estructuras y sistemas creados o apoyados, según su naturaleza.
- Actividades de acompañamiento realizadas, según su naturaleza, indicando en su caso personas beneficiarias indirectas o potenciales.
- Actividades de asistencia técnica realizadas, según su naturaleza.

Estos indicadores de realización se suministrarán periódicamente y en todo caso:

- Cuando la AD pida el reembolso de gastos efectivamente pagados.
- Cuando se presenten datos al Comité de Seguimiento.
- Cuando se elabore el informe anual.

Además de los indicadores de realización, las AD efectuarán el seguimiento del resultado de la intervención mediante indicadores de inserción real de los beneficiarios individuales a los seis meses y de supervivencia de las empresas ayudadas a los seis meses y, a ser posible, a los dos años.

En los casos en que resulte relevante, se podrán definir específicamente para cada proyecto indicadores de impacto sobre el entorno, así como otros indicadores de realización o resultado que resulten pertinentes.

Las actuaciones de ampliación de elegibilidad serán objeto de un seguimiento financiero y de un seguimiento cualitativo mediante los indicadores que se definirán en cada proyecto.

Cada Agrupación de Desarrollo, a través del interlocutor designado, será responsable del suministro de información para cada actuación según el tipo de operación en que se enmarque. La autoridad de gestión velará por la calidad global de la información contenida en este sistema.

4.2. Mecanismos previstos para la obtención de información.

La información se canalizará a una base de datos nacional que recogerá de manera individualizada datos correspondientes a todos los proyectos y permitirá la transferencia de los datos relevantes:

- Al sistema de seguimiento general para las actuaciones cofinanciadas por el FSE, que contendrá los de gestión financiera e indicadores físicos y estará en disposición de transmitirlos como datos de una forma de intervención más a los servicios de la Comisión.
- A la base de datos elaborada por la Comisión. Base de Datos Común Europea (BDCE), que constituye el módulo común europeo para la Iniciativa Equal y que contendrá información de todos los proyectos aprobados por cada uno de los Estados miembros.
- A la base de datos local específicamente desarrollada para la Iniciativa Equal, que permitirá la identificación de las actuaciones y el seguimiento de su ejecución real en todas las fases del proyecto.

Con este sistema se automatizan los flujos de información, garantizando el seguimiento de los proyectos a lo largo de todo el periodo de duración de la Iniciativa, desde el momento de la selección.

Además del seguimiento financiero, el sistema recogerá información cualitativa exhaustiva sobre contenido y resultados, determinando en todo momento si las actuaciones se adecuan a los beneficiarios y si se cumplen los objetivos y el calendario previstos.

El sistema se divide en cuatro módulos:

- 1.- Módulo de captura de datos. Se utilizará desde la entrada de los proyectos en la UAFSE para el proceso de introducción de datos del formulario.
- 2.- Módulo de baremación/selección. Se utilizará para iniciar el proceso de selección descrito anteriormente.
- 3.- Módulo de seguimiento. Se pondrá en marcha a partir de la aprobación de los proyectos para el seguimiento de la ejecución financiera y de los indicadores de realización previstos.
- 4.- Módulo de comunicaciones entre sistema de seguimiento general de actuaciones cofinanciadas por el FSE y el Módulo Común Europeo.

4.3. Intercambio informático de datos.

Dentro del sistema general de seguimiento de las formas de intervención cofinanciadas por el Fondo Social Europeo en España se incluirá, en su bloque de programación, la Iniciativa Equal estructurada en ejes prioritarios, con su dotación financiera anual de ámbito estatal. Dentro de cada eje prioritario estarán definidas las medidas o áreas temáticas correspondientes, con su presupuesto.

Una vez que se inicien las actuaciones de las AD, éstas podrán justificar los gastos efectivamente realizados, que entrarán en el bloque de pagos para iniciar el proceso de reembolso de la ayuda correspondiente a los mismos, previa comprobación de los datos de ejecución. Además del seguimiento financiero propiamente dicho, en este momento se realizará la transferencia de los datos cualitativos de las diferentes actuaciones identificadas en cada proyecto. Estos datos permitirán actualizar la información de los indicadores requeridos para los informes anuales y para la evaluación.

El segundo tipo de transferencia de datos se realizará desde la base de datos local de la Iniciativa Equal en España a la BDCE. La base de datos local podrá transferir indirecta pero automáticamente a la BDCE los campos de referencia acordados.

Se transferirán los datos correspondientes a los proyectos cuando estén seleccionados para iniciar la fase de perfeccionamiento, a los efectos de facilitar el correcto desarrollo de la misma, particularmente en lo que respecta a la formalización de los acuerdos de cooperación transnacional. La actualización de datos de las AD, tanto en la base de datos nacional como en la comunitaria, se hará con medios propios de la UAFSE para garantizar su seguridad, mediante el tratamiento de los datos recibidos de las AD, pero nunca directamente por éstas.

Siguiendo las indicaciones establecidas en el apartado 3.e) del artículo 18 del Reglamento (CE) N° 1260/99, las modalidades que se utilizarán para llevar a cabo el intercambio informático entre la Comisión y el Estado miembro de los datos necesarios para cumplir los requisitos relativos a la gestión, el seguimiento y la evaluación que establece dicho Reglamento, son las siguientes:

- Durante una primera etapa, el intercambio informático de datos se hará a través de una conexión Internet a la aplicación "SFC – Structural Funds Common Database", que es la base de referencia de la Comisión en lo que concierne a las diferentes acciones de los Fondos Estructurales para el periodo de programación 2000-2006.
- A partir del momento en que la aplicación de la autoridad de gestión esté disponible para realizar el tratamiento de los datos y generar ficheros que respondan a la estructura solicitada por la Comisión, la transmisión de los datos, se hará a través del envío a la Comisión de ficheros con estructura electrónica (FTP). La Comisión se encargará de introducir el contenido de dichos ficheros en la aplicación SFC.

En cualquier caso, la aplicación SFC será la base de referencia de la Comisión y de España durante el periodo de programación cubierto por esta intervención.

4.4. Seguimiento interno.

Cada proyecto Equal preverá necesariamente un sistema de seguimiento y evaluación periódica de las acciones en el ámbito nacional y transnacional con el fin de controlar su correcta ejecución y la consecución de los resultados esperados. Los procesos de seguimiento y de evaluación son complementarios entre sí y sirven para determinar el grado de eficacia y eficiencia en la realización del proyecto

El proceso de seguimiento consistirá en la obtención de una serie de datos relevantes a partir de la observación periódica de cada acción desarrollada, que se contrastarán con los datos procedentes del diagnóstico de la situación. Para realizar dicha comparación se utilizarán los indicadores cuantitativos y cualitativos adecuados y, en todo caso, aquellos requeridos en el punto 4.1. de este documento, para la realización del seguimiento de la Iniciativa.

El sistema de seguimiento debe plantearse desde el inicio de cada acción, diseñando la metodología adecuada para recoger de forma sistemática el tipo de información cuantitativa y cualitativa que puede ser útil para conocer el grado de satisfacción de los beneficiarios, la adecuación e impacto de las acciones emprendidas, y el grado de cumplimiento de los objetivos y de la aplicación transversal de la perspectiva de género. Cada proyecto deberá establecer el sistema de seguimiento más adecuado a sus necesidades y recursos.

Son objetivos fundamentales de este sistema de seguimiento:

- Facilitar el proceso de adaptación y posible modificación de las acciones inicialmente planificadas.
- Contribuir a la detección de buenas prácticas y de posibles errores.

La UAFSE contará con un sistema de seguimiento de la Iniciativa Equal del ámbito nacional, denominado SSU, en el que se agregarán los indicadores de realización física y financiera de todos

los proyectos. Dicho sistema garantizará la disponibilidad tanto de información cualitativa y cuantitativa sobre el contenido y los resultados de los proyectos como de los datos relativos a la ejecución financiera.

Además, la autoridad de gestión, en cumplimiento de las funciones encomendadas por los Reglamentos comunitarios, mantendrá un sistema de seguimiento continuo a través de la Estructura de Apoyo, consistente en un programa de visitas a los proyectos y la realización de cuestionarios e informes periódicos a través de los cuales cada AD suministrará a la UAFSE la información requerida basándose en los indicadores establecidos para cada uno de los tipos de actuación.

El Comité de Seguimiento y la autoridad de gestión recibirán cumplida información sobre los datos obtenidos a través del citado sistema.

5. EVALUACIÓN

5.1. Evaluación de ámbito nacional y europeo.

Según dispone el Reglamento (CE) 1260/1999 del Consejo que establece las disposiciones generales sobre Fondos Estructurales, se han llevado a cabo las fases de evaluación previa e intermedia de esta forma de intervención

La evaluación intermedia se llevó a cabo en estrecha colaboración entre la autoridad de gestión y los servicios de la Comisión Europea y se presentó al Comité de Seguimiento y a la propia Comisión en los plazos requeridos por el artículo 42 del mencionado Reglamento.

El informe de evaluación intermedia del PIC se centró en el análisis de los procedimientos puestos en marcha para la gestión de la primera fase de la Iniciativa haciendo un estudio exhaustivo de los modelos de cooperación generados y del nivel de cumplimiento de los principios clave de la Iniciativa y de las prioridades horizontales del FSE. El indudable interés de sus conclusiones ha llevado a incluir un capítulo al respecto en la nueva versión del Programa Operativo. Además, éstas se han utilizado por la autoridad de gestión para proponer las modificaciones que se incluyen en esta nueva versión de los instrumentos de programación.

Según requiere la normativa comunitaria relativa a la gestión de los Fondos Estructurales, se efectuará una actualización de este ejercicio de evaluación intermedia que deberá remitirse a la Comisión a más tardar el 31 de diciembre de 2005.

La evaluación posterior, se llevará a cabo bajo la responsabilidad de la Comisión y en estrecha colaboración con los Estados miembros, para analizar los mecanismos destinados a ejercer un impacto a escala europea. A partir de los resultados de las evaluaciones de los PIC realizadas en cada Estado, se estimará la aportación de Equal a los Planes Nacionales de Acción para el Empleo y a la Estrategia Europea para el Empleo, así como a otros Programas Comunitarios.

5.2. Evaluación interna de los proyectos.

El proceso de evaluación consiste en el análisis cualitativo y la valoración de los resultados obtenidos a partir del proceso de seguimiento. En función de esta valoración se determinará la idoneidad de las acciones ejecutadas y se propondrán ensayos de nuevas alternativas. El análisis

deberá identificar tanto las barreras que han obstaculizado la ejecución de las acciones previstas, como las medidas que hayan dado los mejores resultados y que puedan ser objeto de generalización.

La evaluación debe ser sistemática y periódica, y se realizará en todas las fases del ciclo de gestión del proyecto. Además, debe integrar el nivel micro y macro, situando la acción y sus resultados en la evolución del contexto político, social y económico. Es necesario que todos los aspectos propios de la evaluación clásica, tales como la eficacia, eficiencia, pertinencia y coherencia de las acciones, sean analizados adecuadamente.

Por tanto, todos los proyectos contarán con un sistema de evaluación interna que, en su caso, podrá ser completado con la realización de una evaluación externa para garantizar su objetividad.

La evaluación proporcionará los datos necesarios para determinar en qué medida Equal ha contribuido a paliar las situaciones de desigualdad en el mercado de trabajo.

Para facilitar orientaciones metodológicas a los proyectos, la autoridad de gestión en estrecho contacto con los servicios de la Comisión Europea, elaboró durante la fase de evaluación intermedia una Guía para la autoevaluación y la distribuyó a las AD. La Guía pretende, partiendo de los principios básicos de la Iniciativa Comunitaria, que en todos los proyectos se valoren los mismos aspectos clave, teniendo en cuenta que no se trata de proporcionar al equipo de evaluación un modelo cerrado.

El documento se estructura en cinco capítulos: el primero enuncia los principios básicos comunes a la Iniciativa definiéndolos de manera concisa. Se incluye tras cada definición una serie de cuestiones que ilustran la definición pero no constituyen un cuestionario, sino pautas o pistas para ayudar a la reflexión y permitir a cada evaluador elegir la metodología que considere más adecuada a cada caso.

En el segundo capítulo se dan algunas pautas relativas a la evaluación de las prioridades horizontales establecidas en el Reglamento FSE: medio ambiente, sociedad de la información y desarrollo local.

En el tercer capítulo, se trata de formular pautas de identificación de resultados e impactos obtenidos en cuanto a la innovación, la transnacionalidad, la capacitación, la discriminación y la transferencia, resaltándose la importancia de distinguir los efectos sobre las personas, sobre las empresas y sobre las estructuras y los sistemas.

En el cuarto capítulo, sobre la pertinencia, se define este concepto para plantearse la necesidad de evaluar si existe y en qué grado, coherencia entre las características identificadas inicialmente en el análisis del contexto socioeconómico territorial o sectorial y las necesidades de las personas beneficiarias potenciales y los programas de trabajo puestos en marcha. El mecanismo de seguimiento y auto evaluación de los proyectos debe permitir detectar las causas de los eventuales desajustes y proponer actuaciones en consecuencia.

El capítulo quinto requiere que los equipos de evaluación de los proyectos se pronuncien sobre la contribución de los mismos al objetivo general de la Iniciativa: el desarrollo de nuevas prácticas que

contribuyan a luchar contra las discriminaciones y desigualdades en relación con el mercado de trabajo y la transferencia de las mejores a las políticas generales.

La Guía incluye, igualmente, tres anexos que ponen a disposición del equipo evaluador una serie de herramientas tales como cuestionarios y esquemas para la elaboración de informes.

6. CONTROL DE LAS ACCIONES

Las AD, como beneficiarias finales de las ayudas, deberán realizar el control de las acciones y garantizar que los fondos comunitarios sean utilizados conforme a los principios de una clara y correcta gestión financiera. Todas las acciones desarrolladas por la AD serán objeto de un seguimiento en cuanto a su elegibilidad y adecuación al plan establecido en cada proyecto.

Los mecanismos internos previstos para el control de las acciones, así como la/s entidad/es con competencia que asume/n su realización, deberán estar recogidos en el instrumento que se establezca para la constitución de la Agrupación de Desarrollo.

Dadas las especiales características de la fase de perfeccionamiento del proyecto, la entidad que ostenta la representación del proyecto asumirá el control de su gestión durante el periodo de su desarrollo.

Las AD deberán disponer de un sistema de contabilidad que permita la identificación de los gastos realizados con cargo al proyecto y proporcionarán a la autoridad de gestión los datos que se les requieran para la determinación de una pista de auditoría suficiente según establece la reglamentación comunitaria. Asimismo, deberán someterse a todas las actuaciones de verificación realizadas por los órganos con competencia de control del ámbito comunitario, nacional, autonómico o local, para comprobar el cumplimiento de la normativa española y comunitaria aplicable.

Las AD garantizarán que todas las irregularidades que hayan sido objeto de un primer acto administrativo o judicial de comprobación sean trasladadas a la autoridad de gestión para su correspondiente tratamiento. Asimismo, procederán al reintegro de las cantidades indebidamente percibidas y al pago del interés de demora en los términos que se establecen en el artículo 38 de la Ley 38/2003, General de Subvenciones y en la legislación comunitaria aplicable.

Los órganos con competencia para realizar controles en el ámbito de la UE son el Tribunal de Cuentas Europeo y la Comisión y en el ámbito nacional, el Tribunal de Cuentas del Reino, la UAFSE, la IGAE y los servicios de intervención de las Administraciones Públicas.

7. INFORMACIÓN Y PUBLICIDAD

La autoridad de gestión ha diseñado un plan de información y publicidad de las intervenciones del FSE de acuerdo con el artículo 46 del Reglamento de disposiciones generales sobre Fondos Estructurales y con las especificaciones del Reglamento (CE) Nº 1159/2000 de la Comisión sobre las actividades de información y publicidad en relación con dichos Fondos.

7.1. Unidad responsable en materia de información y publicidad.

Titular. Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales).

Dirección : C/ Pío Baroja 6. Madrid

Teléfono: 91-3-63-20-54.....Fax: 91-3-63-20-30.....E Mail: eequal@mtas.es

7.2 Objetivos y público destinatario.

Este plan de difusión tiene como fin aumentar la notoriedad y transparencia de las acciones desarrolladas en el marco de los programas e iniciativas financiados por la Unión Europea, de manera que los/as ciudadanos/as conozcan más a fondo las actuaciones desarrolladas en su país.

En este sentido, es especialmente importante llevar a cabo acciones para sensibilizar a la opinión pública del papel que desempeña la Unión Europea a través de los Fondos Estructurales, los resultados obtenidos y el impacto que ha tenido sobre las personas beneficiarias.

Por otra parte es imprescindible desarrollar una extensa labor de información sobre las posibilidades que ofrecen los Fondos europeos, haciendo llegar tal información a los entes potencialmente interesados, tales como organismos intermediarios y posibles beneficiarios/as finales, autoridades públicas, organizaciones profesionales, interlocutores económicos y sociales, organismos de promoción de la igualdad, organizaciones no gubernamentales, etc.

7.3. Actividades destinadas a garantizar la transparencia.

Uno de los objetivos que fija el Reglamento es proporcionar información acerca de las posibilidades que ofrece la intervención conjunta de la Unión Europea y los Estados miembros para garantizar la transparencia de su ejecución, tanto a los/as beneficiarios/as potenciales y finales como a una serie de entidades (entidades públicas, organizaciones profesionales, interlocutores económicos y sociales, organizaciones no gubernamentales y agentes económicos).

La Unidad Administradora del FSE, velará por el cumplimiento de los siguientes aspectos:

- A) Publicación del contenido de la intervención, divulgación y comunicación a quienes la soliciten haciendo especial mención de la colaboración del FSE.

Actividades:

- Elaboración de folleto divulgativo de la Iniciativa Comunitaria Equal
- Difusión del contenido de la Iniciativa a través de la publicación de los diferentes documentos de programación e inclusión de los mismos en la página web de la UAFSE.
- Difusión de las convocatorias a través de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

- Elaboración y distribución de documentos de diversa naturaleza: de carácter jurídico general, de funcionamiento operativo sobre las distintas fases de programación y gestión de la Iniciativa, de los resultados obtenidos y otros temas de interés específico.
 - Creación de los soportes divulgativos pertinentes para la óptima difusión de la Iniciativa, utilizando las nuevas tecnologías de la información y los medios de comunicación.
- B) Establecimiento de un sistema de información adecuado para el asesoramiento y la información a potenciales gestores de proyectos durante los periodos de presentación y de posterior desarrollo de los mismos.

Actividades:

La autoridad de gestión, con la colaboración de la Estructura de Apoyo Equal, establecerá un sistema de información dirigido a aquellas personas y entidades interesadas en participar en la Iniciativa durante el periodo de presentación. En particular:

- Atenderá las consultas que formulen las entidades interesadas sobre el funcionamiento de la Iniciativa, bien en reuniones, en grupos de trabajo o respondiendo a las cuestiones puntuales que se le puedan plantear por correo electrónico o cualquier otro medio escrito u oral.
 - Publicará una *Guía para la presentación de proyectos*, cuyo contenido versará, entre otros aspectos, sobre los trámites que han de seguirse para la presentación de las solicitudes, los criterios de selección de los proyectos y los mecanismos de evaluación.
 - Celebrará reuniones, seminarios y en general actos de información que garanticen una amplia difusión de las posibilidades de participación en la Iniciativa.
- C) Realización de actividades de información y publicidad relacionadas con la gestión, el seguimiento y la evaluación de la Iniciativa

Actividades:

- Informará sobre la gestión, el seguimiento y la evaluación de la Iniciativa durante todo el período de programación.
- Coordinará las actividades de difusión organizadas por los propios/as beneficiarios/as de la Iniciativa y podrá participar en las mismas.
- Contribuirá a través de soportes diversos a la difusión de los principios que informan la Iniciativa Equal, y en especial aquellos relacionados con el carácter transnacional, la transferencia de resultados y su enfoque innovador, tales como:
 - guías de buenas prácticas sobre contenidos específicos de la Iniciativa
 - directorios de proyectos
 - catálogos de productos realizados por los proyectos
 - estudios comparativos

- una publicación periódica con información actualizada sobre la Iniciativa

La Autoridad de Gestión velará para que las entidades participantes en la Iniciativa mantengan en todas sus manifestaciones públicas el respeto a la normativa en materia de publicidad e imagen y para que en las tareas de evaluación que se lleven a cabo se considere de manera especial el impacto de los mecanismos de información llevados a cabo en el conjunto de la intervención.

8. TABLAS FINANCIERAS