



Responsabilidad Social e Inserción Sociolaboral



Unión Europea
Fondo Social Europeo



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

Responsabilidad Social

e

Inserción Sociolaboral

Edita: Unidad Administradora del Fondo Social Europeo.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Realizado por: Santiago Lesmes Zabalegui

Diseña y maqueta: PardeDÓS

NIPO: 201-07-255-2

Índice

	Pág.
— Introducción	5
— 1. Responsabilidad Social	7
1.1. ¿Algo que añadir?	7
1.2. Nuestra visión de Responsabilidad Social	9
1.3. Territorios Responsables Socialmente	13
1.4. Áreas y enfoque	15
— 2. Inserción Sociolaboral	19
2.1 Propuesta	19
2.2. Concepto	23
2.3. Antecedentes y referencias	27
2.4. Fundamentación	30
— 3. Fomento de la Inserción Laboral desde la RSE	35
3.1. Acciones indirectas	38
3.1.1. Investigación. Materiales y publicaciones	38
3.1.2. Sensibilización	45
3.1.3. Formación	59

	Pág.
3.2. Acciones específicas de Inserción Sociolaboral	62
3.2.1. Con empresas y organizaciones	62
3.2.2. Con Administraciones Públicas	74
3.2.3. Con las personas	82
3.2.4 Implantación de un sistema integral	99
 4. Conclusiones e ideas clave	103
 5. Epílogo. Creación de una red de territorios socialmente responsables	111
 6. Glosario de materiales y productos	119

Introducción

El documento que presentamos trata de manera específica la estrecha relación existente entre Responsabilidad Social e Inserción Sociolaboral. Su contenido está basado en la recopilación de experiencias y conclusiones de los proyectos que conforman el Subgrupo de Responsabilidad Social de las Empresas (Eje 1 de la Iniciativa Comunitaria Equal).

AD 139 EQUALBUR (BURGOS)	AD 356 IN ITINERE (ALCÁZAR DE SAN JUAN)
AD 197 PERIPLOS (ASTURIAS)	AD 433 EQUAL IN RED (MÁLAGA)
AD 229 LAMEGI (PAÍS VASCO)	AD 508 ANALOGÍAS (VALENCIA)
AD 340 HUELVA EQUAL	AD 533 COMPASS (CASTELLÓN)
Ciudad Autónoma de Ceuta	Junta de Andalucía

La estructura seguida parte de la explicación del carácter innovador y diferencial de las acciones realizadas respecto a las habituales consideraciones y estudios sobre la RSE, para lo que definiremos cuáles son nuestra visión, principios y prioridades al tratar la Responsabilidad Social; y lo apoyaremos con diversas explicaciones conceptuales y contextuales.

Seguidamente referiremos las diferentes actuaciones realizadas por los proyectos, distinguiendo entre acciones de fomento (investigación, sensibilización y formación), y las acciones específicas dirigidas a la inserción sociolaboral (convenios con empresas, intermediación laboral, diagnósticos y planes de RSE, análisis de competencias, formación a la carta, estudio y adaptación de puestos de trabajo, orientación laboral, prácticas en empresas, apoyos a la contratación, catas de oficios, etcétera).

Estableceremos por último unas conclusiones y a modo de epílogo finalizaremos explicando que el trabajo del Grupo no finaliza con la conclusión de los proyectos puesto que las buenas prácticas detectadas y las reflexiones consensuadas han establecido un modo de trabajo que tendrá probable continuidad en la creación de una Red de Territorios Responsables.

Responsabilidad. Capacidad para reconocer y aceptar las consecuencias de un hecho realizado libremente. **2.** Aptitud para satisfacer y reparar circunstancias. **3.** Cargo u obligación moral. **4.** Acción con que un sujeto corresponde a la de otro. **5.** Cumplir las expectativas. **6.** Poner cuidado y atención en lo que se hace o decide. **7.** Proyectar confianza. **8.** Ente o persona digna de crédito. **9.** Rendir cuenta de los actos.



Social. Perteneciente a la sociedad. **2.** Que concierne a la mejora de las condiciones de la sociedad y sus miembros. **3.** Relativo a las relaciones entre grupos humanos. **4.** Perteneciente a una compañía, o a los socios o compañeros o aliados. **5.** Contrato social: acuerdo real o hipotético, en relación a los derechos y deberes del estado y de sus ciudadanos. **6.** Justicia social: conjunto de normas y principios referidos a la igualdad de oportunidades, el estado del bienestar, la pobreza, la distribución de la renta o los derechos laborales, considerados razonables conforme a la organización de la sociedad.

1. Responsabilidad Social

1.1. ¿Algo que añadir?

Es probable que muchas de las personas que aborden la lectura de este documento teman encontrarse ante otra publicación más sobre Responsabilidad Social de las Empresas, y van...

Ciertamente en los últimos cuatro años en España se han editado más de un centenar de libros sobre RSE, realizado incontables cursos y congresos, publicado innumerables artículos, decenas de entidades y proyectos trabajan en su fomento, universidades y escuelas de negocios la incorporan en sus programas docentes, y numerosas Administraciones Públicas trabajan en su desarrollo.

Asimismo se aprobó en 2006 el Libro Blanco del Congreso de los Diputados sobre RSE; en 2007 se ha ultimado el VI Informe del Foro de Expertos; y el diálogo social entre patronal y sindicatos establecerá pronto sus recomendaciones al Gobierno. Por último para el año 2008 se prevé la creación de un Consejo sobre RSE con carácter 'multi-stakeholders' a escala nacional que actúe como observatorio, marco de referencia y órgano asesor, de información, fomento y evaluación de las políticas de RSE.

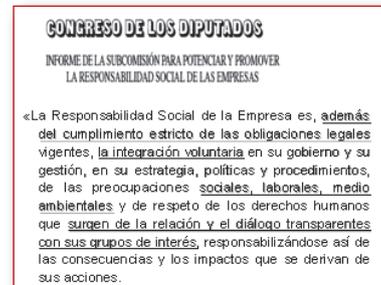
Pero quizá entre semejante abundancia conceptual y teórica, debemos recordar que a la práctica le queda todavía mucho camino por delante, y precisamente nosotros y nosotras estamos ya en marcha, combinando la reflexión con la acción, por lo que desde la modestia algo tenemos que exponer y decir al respecto (esperamos que interesante).

No en vano, a lo largo del informe citaremos actuaciones en las que agentes sociales, sindicales y patronales, así como universidades y administraciones públicas han cooperado para diseñar y desplegar una muy diversa batería de actuaciones en ámbitos diversos, con metodología innovadora y susceptibles de ser transferidos.

Nada tiene de casual que estas acciones y las conclusiones consiguientes surjan de un grupo de proyectos EQUAL, ya que la filosofía de trabajo desde el propio ámbito local, abordando diversas áreas temáticas de la Responsabilidad Social (igualdad de oportunidades, inmigración, conciliación, exclusión social, etcétera), y una metodología basada en un partenariado amplio (las Agrupaciones de Desarrollo), proporcionan un excelente soporte para el fomento y la implantación de la Responsabilidad Social.

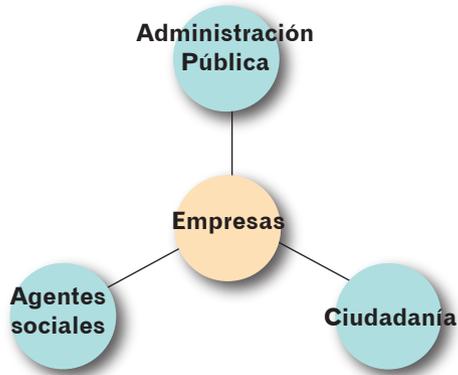
Y por eso precisamente hacemos nuestra una frase extraída de las Conclusiones del III Encuentro del GTN 3 (Equal y la Responsabilidad Social en la Empresa) celebrado en Barcelona el 23 y 24 de octubre de 2006: *“Los proyectos EQUAL son una lluvia fina y necesaria en el territorio seco de la RSE”*.

1.2. Nuestra visión de Responsabilidad Social



- Tanto el Libro Verde de la Comisión Europea “Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas” como el Congreso de los Diputados en su “Informe de la Subcomisión para potenciar y promover la Responsabilidad de las Empresas” se refieren a la Responsabilidad Social desde una concepción empresarial, otorgando a estas centralidad y protagonismo.
- Sin embargo, bajo nuestro punto de vista es aconsejable superar este modelo “tolemaico” en el que las empresas se sitúan en un epicentro sobre el que giran los restantes agentes, y reemplazarlo por un modelo “copernicano” en el que colocamos a la sociedad y las personas como eje y destinatarias de la acción de las partes implicadas.

Modelo Tolemaico



Modelo Copernicano



► Pero seamos todavía más precisos: nuestra propuesta se basa en la corresponsabilidad social, superando divisiones y compartimentos estancos, y proponiendo un sistema de interacción en el que todas las partes poseen espacios y objetivos comunes:

- Por sentido común, ya que hasta un periodo muy reciente la atribución de solucionar o paliar las problemáticas sociales ha recaído casi en exclusiva sobre los poderes públicos y las ONGs. En consecuencia no podemos actuar conforme la ley del péndulo y erigir a las empresas de la noche a la mañana como responsables principales en la actuación social.
- Por coherencia, puesto que estamos reclamando de las empresas que atiendan a las prioridades sociales y adopten un modelo de gestión de Responsabilidad

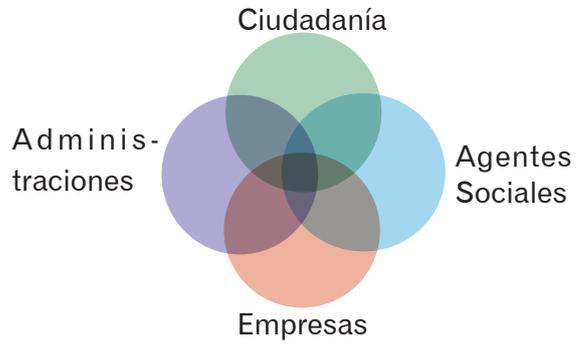
Social basado en el diagnóstico y la mejora continua. Sin embargo es necesario un paso previo que legitime esta demanda: que la sociedad, las administraciones y las entidades sociales actúen de manera responsable.

¿Cómo podrá sino una Administración Pública que no reduce su impacto ambiental reclamar a las empresas que respeten el protocolo de Kyoto? ¿Cómo podrá una asociación con elevadas tasas de eventualidad pedir a las empresas que mejoren sus condiciones laborales? ¿Cómo podremos los ciudadanos que no practicamos la compra responsable demandar de las empresas que exijan a sus proveedores el cumplimiento de estándares sociales o de respeto a los derechos humanos?

- Por eficacia: tan sólo mediante una actuación conjunta y coordinada es posible conformar una auténtica responsabilidad social y actuar de manera eficiente frente a las áreas de actuación social prioritarias.

Entendemos que el modelo de corresponsabilidad no es una opción sino el único sistema eficaz de implementar la Responsabilidad Social. Así se desprende también de las constantes referencias que se realizan en los informes del Foro de Expertos o del Informe de la Subcomisión del Congreso al diálogo social, a la interrelación entre los agentes socioeconómicos, a una mayor implicación de todas las partes, al diálogo abierto, a una amplia participación y una cooperación basada en la negociación y los acuerdos, a los foros de encuentro entre interlocutores sociales, o al desafío conjunto para las partes implicadas.

Modelo de Corresponsabilidad



1.3. Territorios Responsables Socialmente

▣▣▣▣ Así pues, el modelo de CO-RESPONSABILIDAD SOCIAL que proponemos no concierne de forma exclusiva ni predominante a las empresas. Nuestra visión es más amplia y alcanza hasta el Territorio Responsable Socialmente, en el que no sólo las empresas son socialmente responsables, sino también las administraciones públicas, los agentes sociales y la propia ciudadanía.



▣▣▣▣ Por lo tanto, el camino hacia el Territorio Responsable Socialmente necesita fijar objetivos comunes, así como la colaboración y establecimiento de sinergias entre todos los agentes socioeconómicos, resultando que la suma del conjunto sea superior al de las partes por separado.



► La Red REVES (Red Europea de Ciudades y Regiones por la Economía Social) ha acuñado y registrado una definición sobre Territorio Socialmente Responsable ©:

“Un sistema territorial que conjuga el equilibrio entre los aspectos económicos, sociales, ambientales y culturales del modo de vida local buscando conseguir una mejor calidad de vida para los habitantes locales y otros agentes implicados, a través de un enfoque de gobernanza participativa”.

Reconocemos que nos gusta el concepto y que si -por imperativos del Copyright- no pudiéramos utilizarlo, bastará con una pequeña alteración para denominarlo Territorio Responsable Socialmente.

1.4. Áreas y enfoque

La Responsabilidad Social entendida como modelo de gestión abarca extensas temáticas, diversos conceptos y multitud de enfoques. Por ello sostenemos que -al igual que sucede con la calidad y la excelencia- no existen Empresas Responsables Socialmente en su plenitud, sino buenas prácticas de responsabilidad social o empresas con modelos de gestión responsables, que practican la mejora continua respecto a sus preocupaciones sociales, laborales y ambientales.

Así, encontramos empresas que poseen excelentes planes de conciliación o modelos de sostenibilidad ambiental, otras con políticas de selección no discriminatorias, algunas con un buen gobierno corporativo o ejemplares en su acción social, pero difícilmente una empresa –menos aún las Pymes- puede abarcar la totalidad de áreas que conforman la Responsabilidad Social y gestionar todas ellas con verdadera coherencia y eficacia. Obviamente el objetivo de todos y todas debiera ser el incremento paulatino de áreas de actuación y la mejora progresiva de los indicadores que evalúan cada ámbito.

Sin ánimo exhaustivo podemos señalar diversos enfoques de la Responsabilidad Social:

Según el grupo de interés o stakeholder al que se dirige:

Sobre accionistas, proveedores, clientes, usuarios/as, trabajadores/as, comunidad local, países en desarrollo, Administración Pública, medios de comunicación.

Por la temática elegida:

Empleo, buen gobierno, recursos humanos, igualdad de oportunidades, salud laboral, género, discapacidad, medioambiente, cooperación al desarrollo, exclusión social.

O podemos considerar las diferentes acciones a desarrollar en función de las cinco grandes áreas que componen la Responsabilidad Social, cada una de las cuales pudiera desglosarse en muy numerosas sub-acciones. Veamos en el siguiente cuadro algunas de ellas:

Financiera y tradicional	Corporativa	Ambiental	Laboral	Social
Valor para los accionistas	Comportamiento ético	Minimización de impactos emisores	Igualdad de Oportunidades: Planes de Igualdad y de Conciliación	Contratación a Empresas de Inserción y Centros Especiales de Empleo
Creación de empleo	Buen gobierno	Reciclaje	Seguridad y Salud Laboral	Patrocinio de entidades de acción social
Generación de riqueza	Transparencia informativa	Reutilización	Satisfacción laboral. Promoción y formación	Donación de productos o activos usados
Inversión en el territorio	Prácticas anticorrupción	Reducción	Adaptación de puestos de trabajo a personas con discapacidad	Voluntariado profesional
Investigación + Desarrollo + Innovación	Cartas de Servicios o establecimiento de derechos a los consumidores	Energías renovables y Eficiencia energética	Gestión de la diversidad	Exigencias éticas y sociales a proveedores. Respeto a DDHH y Convenciones OIT
No deslocalización		Eliminación de productos nocivos	Mejora de las condiciones laborales	Toma en consideración de las demandas locales y las necesidades sociales
Productos accesibles para todas las personas			Entornos de trabajo inclusivos y no excluyentes	Respecto y consideración de las demandas de las comunidades locales
			Inserción laboral de colectivos desfavorecidos	Inserción social de colectivos desfavorecidos

Si bien en el marco de la Responsabilidad Social es habitual referirse a la triple memoria de sostenibilidad (financiera, social y ambiental), preferimos la quintuple clasificación que muestra el cuadro anterior, ya que resulta más exacta.

- 1) El apartado Financiero refleja la actividad ordinaria o tradicional de la empresa, pero que obviamente posee una dimensión social incluida la generación de valor a los accionistas a través de la creación de empleo, la inversión en el territorio, la no deslocalización o el diseño y la accesibilidad de los productos y servicios para todas las personas.
- 2) En el capítulo Corporativo se refiere a las prácticas de buen gobierno, composición del Consejo de Administración, prácticas anticorrupción, transparencia informativa, códigos éticos o derechos de los consumidores y usuarias.
- 3) El aspecto medioambiental se refiere obviamente a todos los impactos directos e indirectos, positivos y negativos de la actividad de la empresa.
- 4) El ámbito laboral se refiere a las relaciones de la empresa con sus trabajadores y trabajadoras, esto es, la selección, formación, promoción, igualdad de oportunidades, condiciones laborales, salariales, la seguridad y salud laboral, las medidas de conciliación, así como la gestión de la diversidad y la inserción laboral de personas y colectivos desfavorecidos.
- 5) Por último el aspecto social, se refiere a aspectos estrictamente sociales, muchos de ellos tradicionalmente obviados en la gestión empresarial, e incluso algunos de ellos que pudieran parecer ajenos a ellas como la colaboración o el patrocinio de entidades no lucrativas, la contratación de empresas sociales o solidarias, el voluntario profesional, el respeto y consideración de las prioridades de las comunidades locales.

Entre esta multiplicidad de acciones, enfoques y áreas temáticas, nos vamos a centrar en la inserción sociolaboral de personas y colectivos desfavorecidos, elección que refleja nuestra visión y fija el objetivo del presente informe.

2. Inserción Sociolaboral

2.1. Propuesta

Como hemos visto la diversidad de acciones que pueden implementarse en el marco de la Responsabilidad Social es casi inagotable, razón por la que deben establecerse unas prioridades, o al menos reconocer que determinadas cuestiones poseen una superior importancia respecto a otras.

Por lo tanto, aún sin ánimo realizar comparaciones o desmerecer ciertas actuaciones, sí que es necesario señalar áreas de actuación prioritarias, entre las cuales queremos destacar de forma significativa la inserción sociolaboral de personas y grupos desfavorecidos.

Aunque pudiera entenderse que sí se ha incorporado el concepto de forma tangencial al hablar de más y mejores empleos, de igualdad de oportunidades o de cohesión e inclusión social, sin embargo la consideración de la inserción sociolaboral como área temática expresa y prioritaria de la RSE no es asumida de manera general ni con la importancia debida.

En el plano práctico otras cuestiones resultan tal vez más sencillas de abordar por las empresas, y en el plano conceptual así quedó constatado en noviembre de 2005, al ha-

cerse público el borrador del Informe de la Subcomisión del Congreso sobre RSE, el cual omitía referencias expresas, por lo que desde el Proyecto Lamegi se presentó de manera fundamentada la siguiente propuesta, que fue incorporada al Informe definitivo:

“Referencia y recomendación expresa de la contratación e inserción laboral de personas y colectivos desfavorecidos en el marco de la Responsabilidad Social de las Empresas, como una de las acciones ejemplarizantes de la acción social de la empresa y generadora de cohesión social”.

Esta propuesta tuvo su continuidad en el Subgrupo de Responsabilidad Social de las Empresas (Eje 1 de la Iniciativa Comunitaria Equal), en el que tras un proceso participativo y de aportaciones se aprobó por consenso elevar una propuesta al Foro de Expertos en RSE constituido por iniciativa del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, que es la siguiente:

Propuesta respecto a la consideración de la inserción laboral como elemento fundamental de la RSE

Se promoverá la contratación de personas y colectivos en riesgo de exclusión social o laboral, como parte integrante de la Responsabilidad Social de las Empresas.

Se fomentarán asimismo entornos de trabajo inclusivos y no excluyentes mediante la gestión de la diversidad y la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y en la posterior gestión de los recursos humanos, con el objeto de prevenir cualquier tipo de discriminación en el trabajo.

Este texto resume una de las cuestiones fundamentales que – a juicio del Subgrupo de la Iniciativa Equal- deben abordar las empresas socialmente responsables y que en consecuencia ha sido más profusamente trabajado y desarrollado en el marco de los proyectos, como luego veremos al detallar las acciones realizadas.

Además la redacción en su segundo párrafo incorpora distintas sugerencias de los miembros del Subgrupo que fueron incorporadas a la propuesta y que exponen igualmente aspectos y enfoques que consideramos importantes al hablar de Inserción Sociolaboral y Responsabilidad Social:

- ▶ El fomento de una adecuada inserción sociolaboral no requiere únicamente medidas que faciliten la selección o incorporación de estas personas a un empleo, sino que debe venir acompañado de otras que procuren su conservación y mantenimiento en el mismo, por ejemplo mediante la formación continua o las tutorías, de ahí que hablemos del “acceso al empleo y la posterior gestión de los recursos humanos”.
- ▶ La experiencia en “procurar un mercado de trabajo abierto a todas las personas” nos ha llevado igualmente a la conclusión de que la inserción sociolaboral posee áreas adyacentes cuando no concomitantes que deben ser trabajadas complementaria e integralmente ya que impiden igualmente el acceso al empleo. Nos referimos a la igualdad de oportunidades, la perspectiva de género, la eliminación de barreras, las medidas de conciliación, la inmigración, la discriminación o la gestión de la diversidad.
- ▶ Sirva como corolario de esta idea una aproximación conceptual a la gestión de la diversidad:

Entendemos que una empresa gestiona adecuadamente la diversidad cuando realiza una comprensión de las diferencias, promueve un entorno de trabajo no excluyente, garantiza que distintas personas convivan en un ambiente de mutuo reconocimiento y no discriminación, y convierte las diferencias existentes en una ventaja organizacional y competitiva para la empresa, aprovechada en beneficio de las personas y la sociedad en general.

El paralelismo entre inserción sociolaboral lo encontramos también al analizar los tres niveles de diversidad: la visible (de género, etnia, origen, capacidades físicas, psíquicas y sensoriales), la tangible (nivel social, edad, formación, experiencia) y la intangible (creencias, convicciones, estereotipos, prejuicios).

Por lo tanto gestionar la diversidad supone fomentar la inserción sociolaboral... y viceversa.

2.2. Concepto

La exclusión social suele aparecer asociada a la pobreza absoluta o extrema, aunque no se agota con este concepto. Las personas en situación de exclusión social padecen un conjunto de carencias multifactoriales: empleo, educación, formación, vivienda, renta, salud, apoyo familiar, recursos asistenciales, o desintegración cultural y social.

El desempleo actúa como causa de exclusión, pero por el contrario un trabajo remunerado (la inserción laboral) se configura como uno de los instrumentos más eficaces a favor de la inclusión social, prueba de ello es la prioridad de las políticas de cohesión social a través del empleo que se realiza desde instancias locales, autonómicas, nacionales y europeas.

Si bien el acceso al empleo no es la única vía ni tampoco supone una receta válida para mejorar la situación de algunas personas y colectivos, sí que es considerado como un instrumento valioso de integración ya que permite no sólo mejorar la estabilidad económica, sino también la autonomía personal, la autoestima, la creación de relaciones sociales y el acceso al sistema de protección social, es decir facilita el acceso a la esfera económica de la sociedad y por añadidura a otro tipo de ámbitos (social, político, cultural, etc).

Por lo tanto, antes de continuar y para una mayor concreción es preciso que delimitemos a las personas beneficiarias de la inserción sociolaboral y especialmente lo que entendemos como personas desfavorecidas del mercado laboral, o en situación o riesgo de exclusión social. Para ello, antes que definiciones propias o fuentes doctrinales

optamos por aludir a los textos normativos, puesto que además del valor referencial nos proporciona una mayor seguridad jurídica, que entendemos necesaria en el ámbito que nos desenvolvemos.

LEY 12/2001, DE 9 DE JULIO, DE MEDIDAS URGENTES DE REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO PARA EL INCREMENTO DEL EMPLEO Y LA MEJORA DE SU CALIDAD.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.

1. A los efectos previstos en la letra a) del apartado 2 del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, **la situación de exclusión social que habilita para la concertación del contrato de formación, sin limitación máxima de edad, se acreditará por los correspondientes servicios sociales competentes y queda determinada por la pertenencia a alguno de los siguientes colectivos:**

- a) Perceptores de rentas mínimas de inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma.
- b) Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por alguna de las siguientes causas: Falta de período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad perceptora. Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.
- c) Jóvenes menores de treinta años, procedentes de instituciones de protección de menores.
- d) Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción social.
- e) Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo, así como liberados condicionales y ex reclusos.

PROYECTO DE LEY DE CONTRATOS DEL SECTOR PÚBLICO

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA. Contratación con empresas que tengan en su plantilla personas con discapacidad o en situación de exclusión social y con entidades sin ánimo de lucro.

2. Igualmente podrá establecerse la preferencia en la adjudicación de contratos, en igualdad de condiciones con las que sean económicamente más ventajosas, para las proposiciones presentadas por aquellas empresas dedicadas específicamente a la promoción e inserción laboral de personas en situación de exclusión social, reguladas en la Disposición Adicional Novena de la Ley 12/2001, de 9 de julio, valorándose el compromiso formal del licitador de contratar no menos del 30% de sus puestos de trabajo con **personas pertenecientes a los siguientes colectivos, cuya situación será acreditada por los servicios sociales públicos competentes:**

- a) Perceptores de rentas mínimas de inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma.
- b) Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por falta del periodo exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la unidad perceptora, o por haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.
- c) Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de instituciones de protección de menores.
- d) Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción social.
- e) Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo, así como liberados condicionales y ex reclusos.
- f) Personas con discapacidad.

PROYECTO DE LEY DE REGULACIÓN DE EMPRESAS DE INSERCIÓN

Artículo 2. Trabajadores de las empresas de inserción.

1. Las empresas de inserción podrán contratar como trabajadores, a efectos de lo previsto en esta Ley, a las personas en situación de exclusión social desempleadas e inscritas en los Servicios Públicos de Empleo, con especiales dificultades para su integración en el mercado de trabajo, que estén incluidos en alguno de estos colectivos:
 - a) Perceptores de Rentas Mínimas de Inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma.
 - b) Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por alguna de las siguientes causas:
 - 1.º Falta del período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la Unidad Perceptora.
 - 2.º Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.
 - c) Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de Instituciones de Protección de Menores.
 - d) Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social.
 - e) Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial regulada en el artículo 1 del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, así como liberados condicionales y ex reclusos.
 - f) Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial a que se refiere el artículo 53.4 del Reglamento de la citada Ley, aprobado por el Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, así como los que se encuentran en situación de libertad vigilada y los ex internos.

2.3. Antecedentes y referencias

- ▶▶▶ La Cumbre de Lisboa, de marzo de 2000, en su conclusión 39 dice: “El Consejo Europeo hace un llamamiento especial al sentido de responsabilidad de las empresas con respecto a las prácticas idóneas en relación a la formación continua, la organización del trabajo, la igualdad de oportunidades, la integración social y el desarrollo sostenible”.
- ▶▶▶ El Libro Verde “Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas” publicado el 18 de julio de 2001 por la Comisión Europea -COM (2001) 366 final- indica en su apartado de Recursos Humanos que:

29. Las prácticas responsables de contratación, en particular las no discriminatorias, podrían facilitar la contratación de personas pertenecientes a minorías étnicas, trabajadores de mayor edad, mujeres, desempleados de larga duración y personas desfavorecidas. Dichas prácticas son fundamentales para conseguir los objetivos de reducción del desempleo, aumento de la tasa de empleo y lucha contra la exclusión social previstos en la estrategia europea de empleo.

- ▶▶▶ En julio de 2002 se publica la “Comunicación de la Comisión relativa a la responsabilidad social de las empresas: una contribución empresarial al desarrollo sostenible”, -COM (2002) 347 final- cuyo apartado 7.1. sobre “Política de empleo y asuntos sociales”, señala:

Dentro de la empresa, la responsabilidad social afecta a cuestiones como la calidad del empleo, el aprendizaje permanente, la información, la consulta y la participación

de los trabajadores, la igualdad de oportunidades, la integración de las personas con discapacidad, la anticipación de los cambios y las reconversiones industriales. El diálogo social se considera un instrumento sumamente valioso para tratar las cuestiones relacionadas con el empleo. La política social y de empleo integra los principios de RSE, en particular a través de la Estrategia Europea de Empleo, la iniciativa relativa a las reestructuraciones socialmente responsables, la estrategia europea de inclusión social, las iniciativas encaminadas a fomentar la igualdad y la diversidad en el lugar de trabajo, la estrategia de la UE en favor de las personas con discapacidad y la estrategia en el ámbito de la salud y la seguridad.

- ▶▶▶ En marzo de 2006 se publica la “Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo. Poner en práctica la asociación para el crecimiento y el empleo: hacer de Europa un polo de excelencia de la Responsabilidad Social de las Empresas” - COM(2006) 136 final-, de cuyo texto merece la pena destacar el siguiente apartado y el primero de los objetivos políticos señalados:

Las prácticas de la RSE no son ninguna panacea y no puede esperarse que consigan resultados por sí mismas: no sustituyen a la política, pero pueden contribuir a lograr varios objetivos de políticos, como: – mercados laborales más integrados y mayores niveles de inclusión social, si las empresas buscan activamente contratar a más trabajadores de grupos desfavorecidos;

- ▶▶▶ Tras la antedicha Comunicación y dando continuidad a la amplia consulta de todas las partes integradas en el Foro multilateral europeo, se realiza el lanzamiento por la Comisión de la «Alianza europea para la responsabilidad social de las empresas» en cuyo documento el Comisario responsable de los asuntos sociales, Vladimir Spidla,

indica: «Pienso que la RSE puede contribuir asimismo a que la igualdad de oportunidades sea una realidad en las empresas europeas y a fomentar la integración de los grupos desfavorecidos» y en su texto ante la pregunta de ¿Qué se puede lograr con la RSE?, se refiere en primer lugar a “La contratación de un mayor número de trabajadores procedentes de grupos desfavorecidos”.

- ▶▶▶ El Informe de la Subcomisión del Congreso para potenciar y promover la Responsabilidad Social de las Empresas publicado el 31 de julio de 2006 recoge muy abundantes referencias a la inserción laboral de personas y colectivos desfavorecidos, destacando su apartado 2.3.7 relativo a la Integración laboral:

Las medidas de inserción o integración dibujan un territorio compartido con la acción social y la implantación de la empresa en las comunidades locales. Convencionalmente, al hablar de integración se da por hecho que se hace referencia a la de colectivos desfavorecidos, paradigmáticamente el de las personas con discapacidad. El criterio de lectura de las comparecencias ha sido algo más amplio, en concordancia con alguna de las intervenciones realizadas desde el sector asociativo.

Y del siguiente apartado (2.3.8) titulado “Gestión de la diversidad” destacamos: *Estaríamos, pues, ante la prolongación de las políticas de integración y cohesión sociales en el seno ya de la unidad empresarial. La gestión de la diversidad, a priori, tendría que suponer no sólo la eliminación de cualquier tipo de discriminación (no ya entre las/os trabajadoras/es, sino también, se entiende, entre cualquiera del resto de los grupos de interés), sino además el reconocimiento de su diversidad (étnica, cultural, religiosa,...). Se trata, pues, de enriquecer la cultura organizacional, con un nuevo valor, que se podría revelar en un corto plazo, como una ventaja competitiva.*

2.4. Fundamentación

Existe en nuestro país un importante número de personas especialmente desfavorecidas, en situación o riesgo de exclusión social, con notorias dificultades para acceder al mercado de trabajo debido a sus circunstancias personales, económicas, formativas, familiares, educativas, culturales, sociales o de salud:

- ▶ En 2006 hubo 100.857 titulares beneficiarios de Rentas Mínimas de Inserción.
- ▶ Según el INEM, en julio de 2007 el desempleo afectaba a 1.965.869 personas.
- ▶ Según los estudios de Cáritas-Foessa son ocho millones y medio las personas en situación de pobreza en España. El umbral pobreza se define por debajo del 50% de la renta media nacional equivalente.

Lamentablemente el mercado de trabajo resulta competitivo y en consecuencia excluyente para las personas cuyas oportunidades laborales resultan limitadas. En este contexto, la generación de oportunidades de empleo destinadas a colectivos desfavorecidos se constituye como una de las herramientas de incorporación social más eficaces.

Retomando nuestro planteamiento, entendemos que en una jerarquía de áreas temáticas de la Responsabilidad Social, la lucha contra la exclusión social a través de la Inserción Laboral, debe constituir una absoluta prioridad:

- La lucha contra la exclusión social es uno de los seis objetivos de la política social de la Unión Europea, según lo dispuesto en el artículo 136 del Tratado Constitutivo de la Unión.

- En España se han aprobado dos Planes de Acción de Inclusión Social, entre cuyas medidas y prioridades se encuentra el acceso al empleo. Así el Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social señala en su objetivo 1.1. “El fomento del acceso al empleo para las personas en situación o en riesgo de exclusión”.
- El Libro Blanco de políticas sociales europeas, pone de relieve la existencia en la Europa desarrollada de una creciente fractura social y la necesidad de luchar para disminuirla y para potenciar la cohesión social. El Libro Blanco sobre el “Crecimiento, la Competitividad y la Ocupación”, establece como prioridad la lucha contra el paro, indicando “la necesidad de establecer nuevos mecanismos de solidaridad, que compensen las deficiencias del mercado, creando un pacto social entre los que tienen trabajo y los que no lo tienen, haciendo en definitiva, una política activa de mercado de trabajo”.
- La Cumbre de Amsterdam en junio de 1997, posteriormente ratificada por los Consejos Europeos de Luxemburgo y Viena en 1997 y 1998, el Consejo Europeo de Colonia celebrado en junio de 1999, el informe del Comité de Empleo formulado en octubre de 1999 y las conclusiones de los distintos Comités de Expertos encargados de evaluar los programas de empleo desarrollados hasta la fecha y realizar recomendaciones, acordaron las directrices de empleo para los Planes Nacionales de Acción, donde se recogen los cuatro pilares sobre el empleo: capacidad de inserción profesional, espíritu de empresa, capacidad de adaptación e igualdad de oportunidades. A lo largo de estas directrices se impone la adaptación necesaria para atajar el desempleo de larga duración, la sustitución de medidas pasivas por activas, prestar especial atención a las necesidades de las personas con discapacidad, las minorías étnicas y otros grupos e individuos desfavorecidos y

elaborar políticas preventivas y activas que faciliten su integración en el mercado de trabajo.

- El Tratado de Amsterdam en sus artículos 13 y 137 hace referencia expresa a desarrollar políticas antiexclusión y antidiscriminación. Los estados miembros han adoptado en la Carta Social Europea y en la Carta Comunitaria de los derechos de los trabajadores, una serie de derechos sociales referidos al empleo, a la protección social y a la lucha contra las exclusiones.
- La reforma habida en el Reglamento 1784/1999 relativo al Fondo Social Europeo, indica lo siguiente: Art. 2.1.b): El Fondo apoyará y complementará la promoción de la igualdad de oportunidades para todos en el acceso al mercado de trabajo, con especial atención a quienes corren el peligro de quedar excluidos.
- El Consejo Europeo de Lisboa, la Comisión presentó el 1 de marzo de 2000 su Comunicación “Construir una Europa que fomente la integración”, tomando como base la voluntad de promover la política social como un factor productivo y la integración de la promoción de la inclusión en las políticas de empleo.

El nivel ético de una sociedad debe medirse según la atención que presta a las personas más desfavorecidas. Por lo tanto y más allá de la ley de integración social de personas con discapacidad, existe un imperativo moral para que las empresas fomenten la inserción sociolaboral de las personas en situación o riesgo de exclusión social.

Pero no podemos ni queremos limitarnos a apelar a motivos éticos, ya que está sobradamente demostrado que las empresas socialmente responsables obtienen evidentes

beneficios: incrementan su notoriedad, mejoran su reputación e imagen de marca, retienen y captan el talento profesional, y se distinguen de la competencia, por lo que fidelizan y acceden a nuevos clientes e inversores.

Igualmente, la opción de las empresas responsables por la inserción sociolaboral de personas en desventaja respecto al empleo, aporta a la empresa unos valores normalmente difíciles de fomentar, como la cohesión social, la solidaridad o la diversidad, que cada vez son más apreciados por los trabajadores mejorando el clima laboral y también por los consumidores estimando positivamente el valor añadido que ofrece de la empresa.

3. Fomento de la Inserción Laboral desde la RSE

Abordamos ya el capítulo empírico del informe y sin duda el más importante, puesto que la dificultad respecto a la Responsabilidad Social no se encuentra tanto en la formulación teórica como en su puesta en práctica, de ahí que al referir y analizar las acciones implementadas por los distintos proyectos nos disponemos a exponer su verdadero valor.





Para una mayor claridad metodológica, en el esquema anterior hemos tratado de dividir las acciones en aquellas que podríamos denominar de impulso o indirectas (investigación, sensibilización y formación) y acciones directas o específicas dirigidas a la inserción sociolaboral. Iremos desarrollando esta clasificación según las distintas categorías y citando actuaciones concretas de los Proyectos Equal que han servido de base y referencia de las mismas.

No obstante cabe advertir que la catalogación no es pura ni tampoco debe serlo, ya que muchas de las acciones se relacionan entre sí y no pueden clasificarse en una sola categoría ni considerarse aisladamente:

En algunos casos conforman un proceso lineal que comienza con una sensibilización general, continúa con una entrevista a una empresa concreta y se concreta en un convenio de colaboración. O bien se combinan acciones dirigidas a la inserción de personas (formación u orientación laboral) con otras hacia las empresas (prospección, adaptación de puestos o un contrato en prácticas).

Igualmente una acción formativa puede partir de una acción previa de investigación que a su vez nos sirve de sensibilización, o bien una medida de fomento se dirige al empresariado pero surge de una administración pública. Y muy especialmente las acciones dirigidas a la inserción de personas desfavorecidas del mercado laboral van a combinar muy diversas acciones, desde la acogida, el diseño de itinerarios, la formación, intermediación, motivación, orientación, etcétera

En consecuencia considérese la clasificación a título orientativo, puesto que una buena acción se interrelacionará con otras diferentes pero complementarias, no puede ser de otro modo cuando estamos proponiendo un modelo de intervención sinérgico con otros recursos, y este es precisamente el valor de las experiencias que vamos a describir, ya que no se trata de acciones aisladas sino que forman parte de un diseño e implementación con vocación de integral.

Señalar por último, que en la redacción de este capítulo hemos optado de forma deliberada por un enfoque meramente descriptivo, al considerar que la abundancia y la calidad de las acciones emprendidas no precisan de presentaciones ni de valoraciones, y con el objeto de procurar que las ramas de la teoría no nos impidan ver el frondoso bosque de prácticas llevadas a cabo.

3.1. Acciones indirectas

3.1.1. Investigación. Materiales y publicaciones

↳ Analogías (Valencia):

- Publicación de un libro en el que se recoja la reflexión y las experiencias llevadas a cabo en el Proyecto. A lo largo del proyecto se han realizado dos encuentros de importante trascendencia, recogiendo las reflexiones que expertos del ámbito académico y práctico aportaron en estos dos encuentros y las acciones concretas que ha llevado a cabo el Proyecto EQUAL Analogías, hoy en día se está trabajando en la elaboración de una publicación que recoja todo el trabajo desarrollado en estos dos años. De esta manera, una vez finalizado el proyecto quedaría reflejado lo que desde el proyecto EQUAL se ha propuesto para avanzar en el desarrollo de la Mediación Empresarial.
- El uso de la mediación como herramienta en el proceso de inserción sociolaboral. Reflexiones del proyecto I.C. EQUAL Analogí@s.
- Agenda de búsqueda de empleo Analogí@s (en el itinerario individual o en el plan de búsqueda).
- De@uerdo revista para la difusión de la Mediación. Edición Cuatrimestral Online. Publicación de la Escuela de Mediación Social, Intercultural y de Género. Número 1 Abril 2006.

➔ **Huelva Equal:**

- Manual de creación de empresas de economía social: CD, jornadas de presentación.
- Manual de uso titulado “Guía de Búsqueda de Empleo por Internet”.
- Tríptico informativo para la población en general sobre información general del proyecto “Huelva – EQUAL”.
- Carteles de difusión del proyecto “Huelva – EQUAL”.
- Folletos informativos de cada una de las actuaciones del proyecto “Huelva – EQUAL” donde se dan a conocer las acciones formativas y de fomento del autoempleo puestas en marcha.
- Guía informativa de la estructura y funcionamiento del Servicio integrado de inserción sociolaboral.
- Formatos generados por el Servicio integrado de inserción sociolaboral en cuanto a personas beneficiarias: Entrevista de detección de necesidades, Ficha de seguimiento, Solicitud de participación, Ficha del curso, Cuestionario de evaluación del curso, Control semanal de asistencia, Oferta de empleo, etc.
- Documento “Plan de Fomento de la Calidad Social en el Empleo”.

➔ **Periplos (Asturias):**

- Diagnóstico ocupacional sectorial. Estudio del territorio para profundizar en los sectores de referencia e identificar las ocupaciones más adecuadas para el desa-

rollo del proyecto, con especial referencia a las experiencias piloto de aprendices y la cata de oficios, actuaciones que requieren de una intensa colaboración por parte de las empresas

- Agenda de búsqueda de empleo. Herramienta muy útil a la hora de sistematizar y hacer de forma organizada una búsqueda activa de empleo
- Manual de cultura laboral, documento didáctico y de consulta, tanto en información laboral como en las habilidades necesarias para llevar a cabo cualquier trabajo, así mismo contempla módulos transversales de medio ambiente, prevención de riesgos e igualdad de oportunidades
- Guía docente en Formación Dual. Manual dirigido a cualquier docente implicado en un proceso de Formación Dual, entendiendo éste como un proceso de aprendizaje que alterna periodos en centro de formación y empresa
- Curso de tutores/as de empresa. Con el objetivo de favorecer la implicación de las empresas en procesos de formación en alternancia, se ha diseñado un programa formativo dirigido a las personas encargadas de tutelar al alumnado durante su estancia en la empresa en el marco de la Formación Dual de aprendices.
- Visión histórico-legislativa de la figura del aprendiz. Estudio que recoge una revisión de la figura del aprendiz a lo largo de los tiempos, así mismo se hace una descripción de la escuela de aprendizaje de Duro-Felguera.
- Calendario de mesa: Periplos por la RSE 2007, en el que se ofrece cada mes un mensaje diferente relacionado con la RSE: desde la definición de RSE, pasando por medidas concretas que se pueden implantar en la empresa atendiendo a las

diferentes áreas de gestión, las ventajas de la RSE y ejemplos de buenas prácticas. El objetivo es informar, formar y sensibilizar al tejido empresarial en materia de RSE y en particular difundir que la colaboración en actividades de formación y de orientación e inserción laboral son también acciones de RSE. Se han enviado calendarios a 506 empresas del territorio.

- Trípticos informativos dirigidos a las potenciales personas beneficiarias y a las empresas para fomentar su participación en el proyecto..
- Tríptico de sensibilización en la conciliación de la vida personal y laboral. Material de sensibilización dirigido a las empresas y al público en general.
- Tríptico del Acto de reconocimiento a las empresas colaboradoras con el proyecto.
- DVD de la Cata de Oficios. Herramienta audiovisual de orientación laboral en la que se ofrece información sobre 20 ocupaciones.
- Se está trabajando a nivel transnacional en dos materiales:
- Fomento de la cooperación público-privada en procesos de formación, orientación e inserción laboral. Buenas prácticas.
- Análisis de las causas y establecimiento de mecanismos para la prevención de abandonos en los procesos de Formación Dual
- Documento final en el que se describen las actividades desarrolladas en el marco del proyecto, resultados y el conjunto de materiales elaborados en formato digital. (en proceso de elaboración)

➔ **IN ITINERE (Alcázar de San Juan):**

- Programa del Encuentro Europeo sobre Responsabilidad Social en la Empresa.
- Protocolo de Actuación para la Inserción Sociolaboral de Colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo.
- Programa del Encuentro Europeo sobre Responsabilidad Social en la Empresa.
- Edición de una Agenda Temática sobre RSE (Agenda 2006 de Responsabilidad Social en la Empresa)
- Guía práctica para la implantación de la Responsabilidad Social y la Igualdad de Oportunidades en las Pymes
- Vademécum sobre la aplicación de la RSE en Europa (producto transnacional disponible a partir de noviembre)
- Guía para la creación de empresas socialmente responsables (en proceso de elaboración)

➔ **Equalbur (Burgos):**

- Colaboraciones durante 15 semanas, en forma de artículos especializados, en una página reservada en el Diario de Burgos y colaboraciones en la revista de la Confederación de Asociaciones Empresariales de Burgos.
- Reflexión crítica sobre la responsabilidad social y el funcionamiento de las entidades no lucrativas y elaboración de la publicación "Principios de funcionamiento para entidades éticas. Decálogo del Grupo de Reflexión".

- Elaboración y difusión de la Guía "Como implantar un plan de conciliación. Guía para las empresas industriales de Burgos". En su presentación participaron 30 empresas y diversas entidades sociales. Se han editado y distribuido 800 ejemplares de la guía en soporte papel. Se ha realizado un diagnóstico sobre el potencial de conciliación en una empresa de Burgos.
- Manual de Condiciones de Trabajo en el Hogar, con el objetivo de mejorar y dignificar las condiciones laborales de las empleadas del hogar, al tratarse de un grupo en riesgo de exclusión y en muchos casos sin contrato y/o con condiciones laborales precarias.
- Gestión de la Diversidad y Responsabilidad Social con empresas burgalesas: Elaboración de un manual (en proceso) sobre introducción de métodos para la gestión de la diversidad en empresas de Burgos, diagnóstico de situación de la gestión de la diversidad en empresas de Burgos, búsqueda de buenas prácticas en gestión de la diversidad.
- Inserción Laboral de personas con discapacidad: Elaboración de una calculadora que permite cuantificar la obligación de la reserva legal de puestos de trabajo para personas con discapacidad en una empresa. Video presentación del proyecto Adeo.
- Investigación sobre la incidencia de los factores culturales en la consecución y el mantenimiento de un empleo (en concreto con personas pertenecientes a minorías étnicas-comunidad gitana y trabajadores/as procedentes del Magreb)

➔ **Equal in Red (Málaga):**

- Análisis de la incorporación de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar en los convenios colectivos suscritos en Andalucía.
- Subvenciones para microcréditos y empresas de inserción.
- Guía para la creación de empresas de inserción social
- Tríptico Oficina Responsabilidad Social
- Tríptico del Proyecto
- Informes de conclusiones de las Jornadas y Encuentros.

➔ **Compass (Castellón):**

- Estudios sobre recursos de intermediación, mercado laboral y factores que influyen en la consolidación de empleo para favorecer la inserción laboral de los colectivos desfavorecidos, con propuestas de adaptación y mejora.
- Estudio sobre la situación de la igualdad de género y la conciliación entre la vida laboral y familiar.
- Guía para apoyar el diseño y la implementación de Planes municipales de Inmigración como instrumento para favorecer la convivencia intercultural a nivel local. Descripción sección temática RSE y Documento marco planes de inmigración.
- Guía didáctica de educación no sexista

- Tríptico visita a empresas para fomentar la inserción de colectivos desfavorecidos.
- Tríptico Galardón Accord edición año 2006.
- “Por qué las empresas quieren trabajar en RSE. Resultados del brainstorming social” de Auren Consultores. Documentos de sensibilización elaborados a partir de esta jornada.
- Modelo de convenio para la realización de prácticas no laborales en empresas Anexo al convenio. Informe convenio: propuesta para la realización de las prácticas organizadas desde el ayuntamiento. Decreto de Alcaldía para la realización de prácticas. Cuestionario de evaluación PNL alumnado y empresas.
- Documento de seguimiento para la consolidación de empleo.
- Documento marco plan de igualdad administración pública y empresa. Ejemplos de ambos tipos de documentos y tabla con referencia a cláusulas incorporadas en el PIO del Ayuntamiento de Castellón

3.1.2. Sensibilización

⇒ Premios y reconocimientos en materia de responsabilidad social

- ▶ **EQUAL IN RED (MÁLAGA).** El 17 de octubre de 2006 se convoca el Premio Empresa Socialmente Responsable que tiene por objeto distinguir a la empresa malagueña que haya implantado con mayor éxito los valores de la Responsabi-

lidad Social Corporativa (RSC), como forma de gestión integral, asumiendo su responsabilidad en la mejora de la sociedad y del medio ambiente. A la convocatoria de la Primera Edición del Premio Empresa Socialmente Responsable, se presentaron 40 empresas que trabajan a favor de la integración laboral y social de personas pertenecientes a colectivos desfavorecidos o que han diseñado sistemas y procedimientos de gestión para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los/as trabajadores/as, especialmente si de los mismos han podido beneficiarse mujeres con cargas familiares no compartidas.

El 22 de febrero de 2007 se hace entrega de la primera edición del Premio Empresa Socialmente Responsable en un acto público convocado al efecto, al que asisten un total de 100 personas, representantes de las empresas malagueñas, entidades sociales, ONG's y la Administración Pública.

Está ya prevista la Convocatoria a la segunda edición del premio Empresa Socialmente Responsable con la finalidad de darle continuidad a esta importante iniciativa.

➔ **EQUALBUR (BURGOS):** Premio a la Empresa Burgalesa Socialmente Responsable, creado en el anterior proyecto Equal y asumido por la Cámara Oficial de Comercio e Industria de Burgos. A raíz del trabajo en este ámbito, la Cámara de Comercio de Burgos creó una Comisión de Responsabilidad Social Corporativa y edita un boletín de Responsabilidad Social.

- ➔ **HUELVA EQUAL:** Galardón “FÉNIX 2007 a la calidad social de las empresas de la ciudad de Huelva”. Premio a las mejores prácticas de RSE desde el punto de vista de la inserción de colectivos desfavorecidos, entre las empresas de la ciudad.
- ➔ **PERIPLOS (Asturias).** Se ha realizado un Acto de reconocimiento a las empresas que han colaborado con el proyecto Periplos en el desarrollo de sus actividades, como son la formación dual (formación de aprendices con duración de 11 y 18 meses), los círculos de empleo (orientación laboral a través de encuentros entre personas desempleadas y empresas) y la inserción laboral de las personas que participan en el proyecto. En el acto se hizo entrega a las empresas de un distintivo y se realizó una ponencia sobre a cargo de D. Francisco Sosa Fernández. Director de Relaciones Externas de MRW.

El objetivo de este Acto es reconocer públicamente la colaboración de las empresas en proyectos de formación y de orientación e inserción laboral, y vincular esta colaboración con el compromiso que supone con la sociedad a través de la RSE. En este Acto se contó con la presencia los más altos cargos las entidades que llevan a cabo el proyecto, es decir alcaldes, el presidente de los empresarios asturianos y los gerentes de fundaciones sectoriales de la construcción y el metal. Asistieron al acto de reconocimiento 120 personas.

- ➔ **COMPASS (Castellón).** Galardón Accord a la calidad social entre las empresas de la provincia, a través de visitas, mailings, etc. Este galardón, creado en una anterior proyecto Equal y transferido a la Cámara de Comercio de Castellón (4ª edición) premia a las empresas que hayan desarrollado alguna buena práctica de calidad social relacionada con colectivos desfavorecidos.

⇒ **Jornadas y conferencias**

➔ **Analogías (Valencia):**

- Jornada sobre Ética de la empresa, integración social y ciudadanía corporativa (3-4 abril 2006). Encuentro internacional en el que participaron académicos de diferentes universidades europeas, especialmente la Univesidad de Munich, técnicos de la Agrupación de Desarrollo, Agentes Sociales y personas relacionadas con el tejido empresarial valenciano (empresarios, directivos, etc.) y público en general.
- El día 5 de Febrero de 2007, taller y una conferencia con a cargo de Santiago Lesmes, en torno al tema "Ventajas y beneficios de la Responsabilidad Social de la Empresa: las cláusulas sociales en la contratación pública".
- Jornadas sobre Empresas de Inserción como medio para fomentar la integración de las personas en situación o riesgo de exclusión social, celebradas en Valencia el 3 de abril de 2007. Constituye su objetivo ofrecer un recurso más que pueda programarse forma combinada, profundizar en el conocimiento del concepto, objetivos y formas en las que se concretan las empresas de inserción, así como conocer en la práctica las empresas de inserción con la metodología de los itinerarios individuales, así como conocer las experiencias, a las personas y a las entidades que llevan acabo estas empresas en nuestro entorno más cercano.

- ➔ **EQUALBUR (Burgos):** Jornada sobre Conciliación. Seminario de sensibilización en febrero de 2006 "Conciliación empresa –persona", en el que participaron 18 empresas/entidades (14 mujeres, 5 hombres).

➔ **EQUAL IN RED (Malaga).** El 23 de noviembre del 2006 participación en las Jornadas sobre “Responsabilidad Social Corporativa” organizadas por la Oficina para la Responsabilidad Social Corporativa (ORSC), la Confederación de Empresarios de Málaga (CEM) y el Área de Derechos Sociales de la Diputación Provincial de Málaga. Asistieron un total de 60 empresarios/as malagueños/as que apuestan por el compromiso voluntario con la sociedad y el medio ambiente a través de líneas de RSC dentro de sus empresas.

➔ **PERIPILOS (Asturias):**

- Jornada “Las cláusulas sociales en la contratación pública. Instrumentos de una política activa de empleo”. Dirigida al personal responsable a nivel de contratación y de gestión económica de las distintas Administraciones Públicas del Principado de Asturias con el objetivo de dotarles de mayor información y recursos a la hora de implantar este tipo de cláusulas. 23 noviembre 2005
- El Foro “Periplos por la Igualdad: La perspectiva de género en los sectores de la construcción y el metal”. Incorporación de las mujeres en profesiones u oficios en los que se encuentren subrepresentadas en los sectores metal y construcción. 12 diciembre 2005.
- Jornada “El Personal Aprendiz: Respuesta cualificada a la Demanda empresarial en el mercado de trabajo” dirigida a los agentes sociales para promover la cooperación entre éstos en la promoción de la figura del aprendiz. 19 diciembre 2006.

➔ **IN ITINERE (Alcázar de San Juan):**

- Encuentro Europeo sobre Responsabilidad Social en la Empresa celebrado en junio de 2006, coincidiendo con el II Encuentro Transnacional del ACT Fairway, con el que se pretendía sensibilizar a las pymes y demás agentes sociales de la ciudad dando difusión al concepto de RSE y creando un clima favorable para su desarrollo. Los contenidos se estructuraron en torno a tres ejes temáticos desde los que abordar la situación actual, regulación e implantación de la RSE en las pymes, y la RSE y la inserción laboral de los colectivos desfavorecidos, con especial atención al papel de las administraciones públicas.

Contó con la participación de personalidades de máxima relevancia en materia de RSE, y supuso el punto de inflexión para el desarrollo de la RSE en las empresas de la localidad. Asistieron más de cien personas, entre empresarios/as de pymes de la localidad, agentes clave del territorio (sindicatos, organizaciones empresariales, agentes de desarrollo, personal técnico de proyectos de empleo y desarrollo...) y políticos/as locales y regionales.

- Jornadas de sensibilización dirigidas al tejido empresarial: *Jornada “La empresa de Alonso Quijano”*, dirigidas al tejido empresarial y en las que se mostraron experiencias de empresas socialmente responsables que desarrollan prácticas no discriminatorias de selección y contratación de personal y contemplan la inserción de los colectivos con especiales dificultades como política habitual de la empresa)

➔ HUELVA EQUAL:

- Jornadas sobre la Responsabilidad Social en las Empresas y la Administración Pública. Celebradas el 15 de marzo de 2007 con los objetivos de informar acerca del concepto de Responsabilidad Social de las organizaciones, difundir las ventajas de su implantación en su sistema de gestión, y sensibilizar a las organizaciones en aspectos relacionados con la inserción de colectivos con especiales dificultades para la inserción sociolaboral. Asistieron 106 personas y contó con ponencias teóricas y prácticas, que fueron muy bien evaluadas por las personas asistentes.
- Seminario sobre “Género y Mercado Laboral” celebrado en Huelva el 20 de abril de 2006. Con el objetivo de informar y formar en materia de perspectiva de género e igualdad de oportunidades al personal técnico de las administraciones públicas, agencias de desarrollo local, asociaciones, organizaciones sindicales, universidades y escuelas. Por añadidura sirvió como medida para sensibilizar a todas aquellas personas que han participado sobre la importancia de casar el género (masculino y femenino) con el mercado de trabajo en igualdad de condiciones.
- Seminario “Buenas prácticas de inserción sociolaboral de colectivos desfavorecidos en Italia, Grecia, Irlanda y España”, realizado el 3 de julio en el marco del proyecto Servicio integrado de inserción socio-laboral. Huelva- EQUAL, y organizado por el Ayuntamiento de Huelva, a través de Huelva Impulsa, en cooperación con las entidades socias del proyecto, fue un paso más en pro de la lucha contra las desigualdades y discriminaciones que sufren algunos colectivos en cuanto al acceso al mercado laboral. Al Seminario acudieron responsables de

los proyectos que conforman la Agrupación de Desarrollo Transnacional en el marco del proyecto ACUARELA.

⇒ **Oficina u observatorio sobre RSE**

➡ **Equal in Red (Málaga).**

Debemos destacar la Oficina para la Promoción de la Responsabilidad Social Corporativa como una de las acciones más completas, transferibles e interesantes, presentada en julio de 2006 con el objetivo de contribuir a que las empresas desarrollen voluntariamente un compromiso con la sociedad y el medio ambiente, incidiendo en que ser socialmente responsables hace a las empresas más competitivas. Si bien la hemos catalogado como una acción de sensibilización, no se agota en absoluto ahí su contenido, destacando entre otros cometidos los siguientes:

- Incorporar el concepto de la RSC a la cultura de las empresas.
- Desplegar un plan de sensibilización y difusión sobre Responsabilidad Social Corporativa, tanto en el ámbito empresarial como en los ayuntamientos y organizaciones no gubernamentales.
- Creación de un Foro Provincial de Empresas Socialmente Responsables.
- Convocatoria de un premio a la excelencia social, de libre concurrencia, que distinguirá a una empresa destacable por su alto grado de responsabilidad social.

- Divulgar en los medios de comunicación prácticas sociales y ambientales responsables, llevadas a cabo por empresas malagueñas, como incentivo para su fomento.
- Implantar en el proceso de gestión de una o varias empresas (PYMES) de la provincia de Málaga una experiencia de buenas prácticas en Responsabilidad Social Corporativa.
- Realización de seminarios, jornadas, encuentros y talleres que favorezcan el conocimiento y la implantación de la RSC.

En julio de 2006 se presenta ante la Fundación para el Desarrollo de los Pueblos de Andalucía y la Federación Andaluza de Municipios y Provincias el proyecto Oficina para la Responsabilidad Social Corporativa a fin de concursar en la 3ª Edición del Premio Progreso. El pasado 24 de marzo de 2007 la Oficina para la Responsabilidad Social Corporativa de Diputación recibe en Granada el Premio Progreso en la modalidad de empleo para Municipios mayores de 50.000 habitantes y Diputaciones.

Se prevé la continuidad de la Oficina para la Promoción de la Responsabilidad Social Corporativa desde la Diputación Provincial de Málaga, como ente supra-municipal. La ORSC de la Diputación de Málaga, tendría los mismos objetivos diseñados dentro del Proyecto Equal in Red entre los que se encuentra la divulgación de los valores de la RSC entre las empresas de la provincia de Málaga, entendiendo esta como un factor estratégico para favorecer la competitividad y asumir los retos de la nueva sociedad de la información.

Se están produciendo conversaciones con la Federación Andaluza de Municipios y Provincias en relación a la posible creación de una Oficina para la Promoción de la Responsabilidad Social Corporativa a nivel regional de la cual se pueda establecer la líneas de transferencia vertical.

- ➔ **COMPASS (Castellón).** Sección temática sobre RSE revisada por la Fundación ETNOR con diversos apartados: conceptos básicos, enlaces, bibliografía y documentos elaborados por organismos oficiales. Su principal objetivo es proporcionar información discriminada a agentes sociolaborales y público en general a un nivel básico; también permite el acceso a información especializada a través de links. Forma parte del observatorio castelló-net (<http://castello-net.es>) y está conectada a un foro monográfico sobre RSE.

El observatorio Castelló-net forma parte de una acción 3, que es un proyecto para reforzar la transferencia de una buena práctica detectada. La sección temática de RSE y el foro forman parte de ese observatorio.

⇒ **Entrevistas y encuentros empresariales**

- ➔ **ANALOGÍAS (Valencia):** Con el objetivo de favorecer un mayor acercamiento y conocer de primera mano su opinión, se realizaron dos Talleres de Trabajo sobre integración de colectivos desfavorecidos y Responsabilidad Social de la Empresa con directivos/as de empresa, empresas y organizaciones empresariales de la Comunidad Valenciana.

Para la realización de dichos talleres fueron fundamentales las visitas y entrevistas personales realizadas en los primeros meses del proyecto. Dichos talleres se celebraron los días 14 y 15 de febrero de 2006, siendo el del día 14 con directivos/as de empresas, especialmente del área de Recursos Humanos y el del día 15 con empresarios/as y organizaciones empresariales.

➔ **Equalbur (Burgos):**

- En el marco del proyecto eQualTalent "Gestión de la Diversidad en la Empresa Burgalesa", durante todo el año 2006 se han desarrollado conferencias, seminarios y talleres con responsables de empresa, responsables de RRHH, mandos medios y representantes sindicales, con el objetivo de incidir en la importancia de considerar la diversidad, desde el punto de vista estratégico, como una ventaja competitiva para las organizaciones del S.XXI. Han participado 31 empresas y 92 personas.

La metodología de trabajo con empresas, en materia de sensibilización, ha resultado interesante al haber trabajado en todos los niveles de la organización: conferencias abiertas dirigidas especialmente a gerentes y máximos responsables de la empresa; talleres destinados a responsables de recursos humanos, mandos medios y representantes sindicales; y seminarios en los que se ha trabajado con responsables de los departamentos de recursos humanos.

Todo ello acompañado de difusión paralela en los medios de comunicación y edición y distribución de carteles y dípticos. Este trabajo nos ha permitido elaborar una guía de gestión de la diversidad y ha sentado las bases para la creación de una red de empresas por la gestión de la diversidad.

- Presentación del proyecto Adeo, de acercamiento a las empresas de las personas con discapacidad y fomento de su contratación en empresa ordinaria, en una reunión del Consejo Industrial.
- ➔ **LAMEGI (País Vasco):** Se han realizado reuniones para sensibilizar a las empresas, enviando al efecto una circular a través de ASLE, del Cluster Aclima, de Kutxa Zeharo y del Periodico SG-21, y visitado a algunas empresas. El objetivo consiste en entregar información sobre la inserción laboral de personas en situación de exclusión al 50% de las empresas del País Vasco interesadas en RSE. También se han realizado contactos con la Fundación San Prudencio de Álava para establecer un marco de colaboración conjunto.
- ➔ **COMPASS (Castellón).** Jornada de brainstorming social en torno a vías de implicación de las empresas en RSE, para concretar sus motivaciones y reflexiones en esta materia, así como posibles productos de sensibilización. A partir de los resultados obtenidos en esta jornada se elaboró material de sensibilización. Contó con la presencia de quince empresas de los sectores económicos más representativos del tejido empresarial de la provincia.
- ➔ **HUELVA EQUAL:** Entrevistas y reuniones celebradas con empresas desde el Centro de Iniciativas Empresariales de Huelva Impulsa con el objeto de difundir y sensibilizarlas sobre RSE e informarles sobre el proyecto y fomentar las prácticas empresariales y la inserción de colectivos objeto.
- ➔ **IN ITINERE (Alcázar de San Juan):** Desde el inicio del proyecto se han desarrollado diversas actuaciones orientadas a difundir y sensibilizar sobre la RSE

para sensibilizar a la sociedad en general y al empresariado en particular, siempre abordándolo desde su relación con la inserción sociolaboral de los colectivos con especiales dificultades que son objetivo de nuestro proyecto. Así, entre otras actuaciones cabe destacar:

- Visitas personalizadas a empresas (difusión, sensibilización e intermediación laboral)
- Encuentros deportivos, culturales y sociales para favorecer el conocimiento y acercamiento entre colectivos con dificultades y el empresariado local.
- Encuentro de las organizaciones empresariales con la Consejería de Trabajo y Empleo de la Junta de Comunidades de CLM para analizar las buenas prácticas de aplicación de la RSE transferibles a las políticas regionales

⇒ **Campañas y Publicidad**

➔ **Huelva EQUAL**

- Anuncios en prensa local sobre acciones concretas e información general del proyecto “Huelva – EQUAL”.
- Campaña de Comunicación conjunta de los municipios miembros de la Agrupación de Desarrollo con el objetivo de difundir el Servicio integrado de inserción socio-laboral. Huelva – Equal
- Campañas de sensibilización:

- ◆ "Se está cociendo tu futuro... infórmate" del Ayuntamiento de Punta Umbría, dirigida a la población desempleada y orientada al sector de la hostelería
- ◆ "Porque siempre lo hemos hecho... ahora con reconocimiento e igualdad " del Ayuntamiento de Aljaraque con el objetivo de sensibilizar acerca de la necesidad de corregir las discriminaciones de las mujeres en el acceso al mundo laboral para mejorar su empleabilidad
- ◆ "Ante la inmigración, IGUALDAD " del Ayuntamiento de Palos de la Frontera con el fin de concienciar de la importancia de la integración del colectivo de inmigrantes y sensibilizar a éstos de que pueden trabajar y vivir en igualdad.
- ◆ "Yo currelo..., Tú currelas..., Ella currela" del Ayuntamiento de Huelva para sensibilizar a la población gitana onubense hacia la importancia de la corresponsabilidad en el entorno familiar de cara a la inserción laboral de las mujeres gitanas.

➡ **IN ITINERE (Alcázar de San Juan)**

- Publicidad en medios de comunicación y revistas empresariales

➡ **Periplos (Asturias)**

- Sensibilización en materia de conciliación de la vida familiar, mediante el envío a empresas de trípticos informativos y anuncios en prensa.
- Campaña de sensibilización dirigida a las empresas y al público en general para fomentar la diversificación de opciones profesionales y la ruptura de estereotipos. Se han utilizado diferentes soportes en prensa, radio y carteles entre otros.

3.1.3. Formación

⇒ Cursos y talleres

➡ **Equalbur (BURGOS):**

- Curso de perfeccionamiento en la UBU "Gestión de la Diversidad en la Empresa Burgalesa" de 60 horas.
- Curso de Verano en la Universidad de Burgos. Del 16 al 20 de Julio 07 con el título "Gestión de Recursos Humanos Socialmente Responsable", y con una convalidación de tres créditos de libre elección.
- Taller de sensibilización con Medios de comunicación con asistencia de profesionales de las entidades sociales y 5 periodistas: 4 mujeres y 1 hombre. Los medios de comunicación son transmisores de ideas y generadores de opinión con un gran potencial educativo y modelador y constituyen un vehículo de sensibilización capaz de llegar a todos los agentes sociales. En este contexto, se pretende formar a las y los profesionales de los medios para que éstos a su vez, sean agentes de sensibilización y lucha contra la discriminación y contribuyan en la construcción de una ciudad más abierta, más plural e integradora. Cabe destacar como efecto que se detectan cambios en el tratamiento de las noticias por parte de algún/a periodista.
- Talleres en Centros educativos y para jóvenes de ESO con el objetivo de favorecer la toma de conciencia directamente del alumnado e indirectamente del profesorado, padres y madres sobre la importancia de fomentar el valor del res-

peto en las diferencias. Se pretende que el 20% del profesorado al que se ha facilitado información incorporen programas para la diversidad y desarrollen talleres participativos con el alumnado para facilitar la información sobre distintas realidades. Para ello se elaboraron tres materiales: "Cuadernillo Alumnos/as", "Cuadernillo de Dinamización", y "Observa y Reflexiona".

➔ **ANALOGÍAS (Valencia):**

- Curso de Verano en la Universidad Jaime I. "Responsabilidad Social de las Empresas, entre la ética y la estrategia". (11-14 julio 2005), cuyo objetivo era responder a tres cuestiones básicas en relación con la Responsabilidad Social de la Empresa, y para ello se contó con expertos de reconocido prestigio, tanto desde la vertiente práctica como desde la vertiente académica.
- Realización junto a la Fundación Étnor de Talleres de Trabajo sobre Responsabilidad Social de las Empresas:
 - ◆ 14 de Febrero 2006. Taller dirigido a directivos funcionales de empresa, especialmente relacionados con los RR. HH. El objetivo fundamental de este taller es reflexionar con los directivos de empresa que tengan que ver con las áreas de selección de personal, formación de personal, etc., en torno a las cuestiones relacionadas con la Responsabilidad Social de la Empresa, especialmente las que tienen que ver con la integración socio-laboral de colectivos especialmente desfavorecidos.
 - ◆ El 15 de Febrero 2006. Taller dirigido a empresarios y representantes de organizaciones empresariales. El objetivo básico de este taller es reflexionar con

empresarios y representantes de organizaciones empresariales acerca del papel que la empresa puede y debe jugar en la sociedad actual.

➔ **Compass (Castellón).**

Empleo social. Actuación innovadora para la sensibilización respecto a la inserción de colectivos desfavorecidos y RSE en la Universidad Jaime I. Esta acción, realizada en el marco de un proyecto de innovación educativa, consiste en sensibilizar en esta materia a alumnado de la Universidad de distintas Facultades (empresariales, relaciones laborales y psicología), para que conozcan las posibilidades que ofrece el empleo social y la inserción laboral de los colectivos desfavorecidos. Participación de 175 personas (140 mujeres y 35 hombres).

Actualmente se está elaborando material que posibilite su transferencia a la Universidad para que en el futuro el profesorado implicado en la actividad pueda continuar impartiendo actividades de sensibilización al alumnado universitario sobre RSE

➔ **PERIPLOS (Asturias)**

Taller dirigido por Santiago Lesmes Zabalegui, experto en Cláusulas a los técnicos y técnicas de los Ayuntamientos de Avilés y Gijón sobre la inclusión de Cláusulas Sociales en la contratación pública. Asisten 17 personas entre los que se encontraban cargos públicos y responsables de los ayuntamientos de Avilés y Gijón y del Principado de Asturias. 15 de noviembre de 2006.

3.2. Acciones específicas de Inserción Sociolaboral

3.2.1. Con empresas y organizaciones

⇒ Convenios de Colaboración y prácticas **CON EMPRESAS**

- ➔ **ANALOGÍAS (Valencia).** Fruto de la realización de talleres y la relación constante con empresas y organizaciones empresariales, se han firmado Convenios de Colaboración con diferentes entidades. La finalidad de estos Convenios es cooperar en sus esfuerzos por la responsabilidad social corporativa, facilitar la vinculación entre formación y mercado de trabajo y generar alianzas para proyectos de cooperación internacional en países en vías de desarrollo. En la actualidad se han firmado tres Convenios de estas características con tres organizaciones: Importaco, DHL y Grupo Ascés (integrado por Anecoop, S.Coop; Coarval, Coop. V., Consum, S.Coop.V., Florida Centre de Formació, Coop.V., Grupo Cooperativo Intercoop, Coop.V. y Grupo Sorolla, Coop.V).
- ➔ **PERIPILOS (Asturias).** Se han firmado convenios de colaboración con empresas para regular la cooperación de éstas en la Formación Dual de aprendices, procesos formativos con una duración entre 11 y 18 meses, que se materializan a través de contratos laborales en formación o a través de becas.
- ➔ **HUELVA EQUAL:** el Servicio integrado de inserción sociolaboral ha elaborado una metodología y protocolos comunes entre todas las entidades socias para la puesta en marcha y seguimiento de las prácticas en empresas de los colectivos beneficiarios.

- Contrato de colaboración con Qualia Solutions y Cenfocoop: empresas encargadas de formación en nuevas tecnologías.
 - Convenio de colaboración de prácticas de diferentes cursos en el marco del proyecto “Huelva – EQUAL”
 - Contrato con Centro de Estudios “Academo” para impartición de cursos de Manipulador de Alto Riesgo.
 - Contrato con la Escuela Infantil “la Guardé” de Aljaraque.
 - Convenios de colaboración para la realización de prácticas para alumnas curso dependientas de comercio (2005/6). Empresas de Punta Umbría.
 - Convenios de colaboración para realización de prácticas remuneradas para alumnas/os del curso de dependientas de comercio y cursos FPO de técnico de sonido, secretariado y dependiente comercio. Empresas de Punta Umbría y Huelva.
- ➔ **COMPASS (Castellón).** Se han realizado prácticas en empresas, a través de la firma de convenios con el empresariado que han favorecido la inserción. Y se han elaborado cuestionarios de seguimiento de la consolidación de empleo de estos colectivos y que permiten recoger la incidencia de los factores de exclusión en la permanencia y consolidación del empleo.

⇒ Asesoramiento. Diagnóstico y Planes de Responsabilidad social

➔ **EQUALBUR (BURGOS):** Diagnóstico sobre conciliación en una empresa.

➔ **EQUAL IN RED (Málaga).** Experiencia piloto sobre la implantación de un plan de RSC en una empresa de la provincia de Málaga, diseñado como un proceso consistente en la realización del diagnóstico social de la empresa, para elaborar sobre esta base un plan de intervención consensuado en áreas de RSC que se llevará a efecto de la empresa, constituyendo así una experiencia material de implementación de buenas prácticas de RSC.

➔ **LAMEGI (País Vasco).** Se plantea como objetivo que 10 empresas cuenten con un plan de responsabilidad social que incluya el elemento de inserción laboral. A través de Egiera para la Promoción de la Responsabilidad Social de la empresa hay un total de 60 empresas que han hecho un diagnóstico que contempla indicadores y cuestiones directas relacionadas con la inserción laboral. Muchas de estas empresas cuentan con un plan de RS que incluye acciones específicas de inserción laboral y con las que se va a seguir trabajando estrechamente.

⇒ Creación de Redes

➔ **EQUALBUR (BURGOS):** Creación de la Red de Empresas Burgalesas por la Gestión de la Diversidad. Cerca de 30 empresas de Burgos han mostrado elevado interés en la constitución y participación en una "Red de empresas por la Diver-

sidad", desde la que se desarrollen métodos de gestión que proporcionan a las empresas ventajas competitivas y que, al mismo tiempo, den respuesta a demandas sociales de forma responsable. Gracias a la colaboración y al compromiso de la Confederación de Asociaciones Empresariales de Burgos, está prevista su continuidad una vez finalizado el proyecto eQualRed.

- ➔ **EQUAL IN RED (Málaga).** En octubre de 2006 se lleva a cabo la presentación del Foro Malagueño de entidades sociales y empresas responsables (www.malagaredponsable.es). Una apuesta de de la Oficina para la RSC, de la Diputación de Málaga y de la CEM. Dicho espacio tiene como objetivo servir de punto de encuentro entre empresas comprometidas con su entorno, y entidades sociales. El encuentro de estas dos perspectivas puede producir un diálogo interesante para mejorar la actividad de las empresas y servir a las entidades sociales como ayuda para desarrollar sus proyectos. Asistieron un total de 60 entidades sociales de Málaga y su Provincia. Se prevé su mantenimiento, mejora y desarrollo a la finalización del Proyecto Equal.
- Además el proyecto impulsa la creación de grupos comarcales para analizar y diagnosticar el desarrollo socioeconómico de las comarcas de Málaga, así como estrategias de inclusión lideradas por los representantes de los colectivos en personas en desventaja social, teniendo en cuenta la discriminación añadida por cuestión de género a las situaciones de riesgo que generan exclusión social. Para ello se han realizado acciones de difusión, encuentros comarcales y otro provincial y actuaciones destinadas a sensibilizar a la comunidad sobre la problemática de los colectivos en riesgo de exclusión desde una perspectiva integradora, intercultural y de género.

- ➔ **PERIPILOS (Asturias).** Se ha logrado la colaboración de 135 empresas en el marco del proyecto, lo que se ha traducido en una red informal de empresas colaboradoras, y que en el caso del Ayuntamiento de Gijón como elemento de continuidad, se trabaja en la constitución de una Red de Empresas de Calidad Social.
- ➔ **COMPASS (Castellón).** Elaboración de planes de igualdad para la administración pública y las empresas donde se recogen y promueven medidas de conciliación y buenas prácticas en relación a la contratación de mujeres. A partir de estos modelos estandarizados se han puesto en marcha planes que incorporan actuaciones concretas de RSE, como el plan de igualdad del Ayuntamiento de Castellón.

⇒ Intermediación e **INSERCIÓN Laboral**

- ➔ **EQUALBUR (BURGOS):** Programa ADEO (Inserción laboral de personas con discapacidad y RS).

El proyecto Adeo se desarrolla con la participación de las entidades que trabajan con personas con discapacidad en Burgos con el objetivo de aumentar las posibilidades de acceso a un puesto de trabajo normalizado a personas con discapacidad psíquica, física o sensorial. Se compone de cuatro apartados.

- Estudio y análisis de la situación de los distintos métodos de integración laboral que están siendo utilizados por las entidades participantes en el proyecto, lo que nos proporciona conocer y compartir las experiencias y metodologías diversas entre las entidades participantes.

- **Análisis de perfiles de puestos de trabajo y procesos de integración:** sobre la propuesta inicial realizada por de las entidades participantes se ha llevado a cabo el análisis de 48 perfiles en consonancia con las competencias de las personas con discapacidad. A través de este análisis se identifican tanto los puestos de trabajo como las empresas a las que dirigir las actuaciones, poniendo de manifiesto la gran variedad perfiles.
- **Plan de acercamiento a las empresas. Preparación de documentación:** se trata de promover una imagen positiva de las personas con discapacidad, acordando en las reuniones del grupo de trabajo el contenido de la información que se facilita a las empresas: dossier informativo y presentación multimedia. La selección de los sectores y empresas objetivo viene determinado, en primer lugar, por los resultados en la identificación de puestos de trabajo y, en segundo lugar, por el trabajo de coordinación entre las entidades participantes en el proyecto, seleccionando sólo aquellas empresas que no mantienen contacto con alguna de ellas.
- **Contacto y visitas a empresas.** A través de las visitas a las empresas se acerca la información sobre los distintos métodos de integración, intentando lograr la sensibilización y motivación del entorno productivo a la contratación de personas con discapacidad. La participación de las entidades permite ofrecer a la empresa un abanico más amplio de posibilidades tanto en perfiles de puestos como en métodos de integración. Desde el proyecto se ofrece a la empresa un servicio de asesoramiento, tanto en la identificación de puestos susceptibles de ser ocupados por personas con discapacidad, como en las adaptaciones necesarias, metodología más adecuada, ayudas o subvenciones a las que puede

acogerse, resolución de dudas, apoyo y seguimiento por parte de la entidad de referencia de la persona contratada...

Las empresas visitadas han sido 86, recibiendo un total de 54 ofertas y materializando 25 contratos.

➔ **COMPASS (Castellón).** En el marco de los programas de orientación e inserción de colectivos desfavorecidos que luego se describen, se ha realizado orientación y atención a 1928 personas pertenecientes a colectivos desfavorecidos, logrado la inserción laboral de 94 personas y realizado el seguimiento de la consolidación de empleo de 253 personas. Se han realizado prácticas en 48 empresas.

➔ **In Itinere (Alcázar de San Juan).**

La participación del tejido empresarial de la localidad en los procesos de inserción laboral de los colectivos con especiales dificultades es un factor clave en el modelo de intervención del proyecto In Itinere. En este sentido, se están ensayando una batería importante de dispositivos de orientación, formación (en centros de trabajo, a demanda de la empresa, con compromiso de contratación, prácticas tuteladas...) y de acompañamiento (tutores/as laborales, asistencia técnico profesional al empleador ante cualquier incidencia derivada de la adaptación al puesto de trabajo...).

El conjunto de estas actuaciones han permitido crear un clima favorable y cierto grado de compromiso entre el tejido empresarial de la localidad para el desarrollo de una gestión empresarial responsable lo que sin duda ha facilitado el desarrollo

de numerosos acuerdos de colaboración entre el proyecto In Itinere y empresas locales para facilitar la inserción laboral de los colectivos beneficiarios (prácticas en empresas, formación a la carta con compromiso de contratación, etc.). Estas actuaciones de sensibilización han dado pie, a su vez, a contar con una masa crítica importante de empresas dispuestas a asumir un proceso de asistencia técnica para la implantación de prácticas socialmente responsables que se iniciará el próximo mes de junio

Hasta la fecha se han sido más de 70 las personas usuarias del proyecto que han participado en 20 acciones de formación profesional (prácticas en empresas, formación en centros de trabajo, formación ocupacional, etc.), muchas de ellas planteadas en colaboración con la empresa mediante el establecimiento de acuerdos de colaboración con compromiso de contratación. En términos de inserción laboral han sido 57 las personas usuarias del proyecto que han conseguido un puesto de trabajo.

Estos dispositivos puestos en marcha a través del proyecto In Itinere han sido asumidos como métodos de trabajo por todas las entidades que participan en la Agrupación de Desarrollo, lo que dará lugar a su continuidad más allá de la duración del proyecto Equal.

➔ **HUELVA EQUAL:**

La ciudad de Huelva constituye, junto con los municipios de Punta Umbría, Aljaraque, Gibraleón y Palos de la Frontera, una aglomeración urbana caracterizada por sus importantes interrelaciones y elevada movilidad de sus residentes. El grado de integración funcional de este ámbito es muy alto., por lo que el Servicio

integrado (adscrito a los Servicios de Desarrollo Local existentes en cada ayuntamiento), se planteó los siguientes objetivos

- ✓ Coordinar la metodología de intervención
- ✓ Establecer itinerarios personalizados y flexibles
- ✓ Creación de un mismo servicio de empleo para todo el área de intervención

Y para ello se diseñaron y plantearon distintas acciones:

- Formación del equipo con el objetivo de unificar un modelo de intervención común y una metodología de trabajo, destacándose la importancia de una figura de referencia que ha guiado al equipo en todas sus etapas, llevando el seguimiento durante todo el proyecto.
- Diseño de itinerarios de inserción sociolaboral individualizados:

Se elaboró un plan de trabajo distribuido en sesiones, que contempló actividades encaminadas a dotar de herramientas metodológicas y de información a los miembros del equipo. Entendiendo el Itinerario de Inserción como la definición, realización y seguimiento de una secuencia concatenada de acciones que mejoran la empleabilidad de la persona desempleada.

El diseño de cada itinerario estará adaptado a las características personales, formativas y profesionales de cada beneficiario/a, existiendo en consecuencia tantos itinerarios como personas. Bajo un enfoque personalizado el itinerario será un proceso dinámico, flexible y basado en el diálogo entre la persona y lo que la entidad puede ofrecerle.

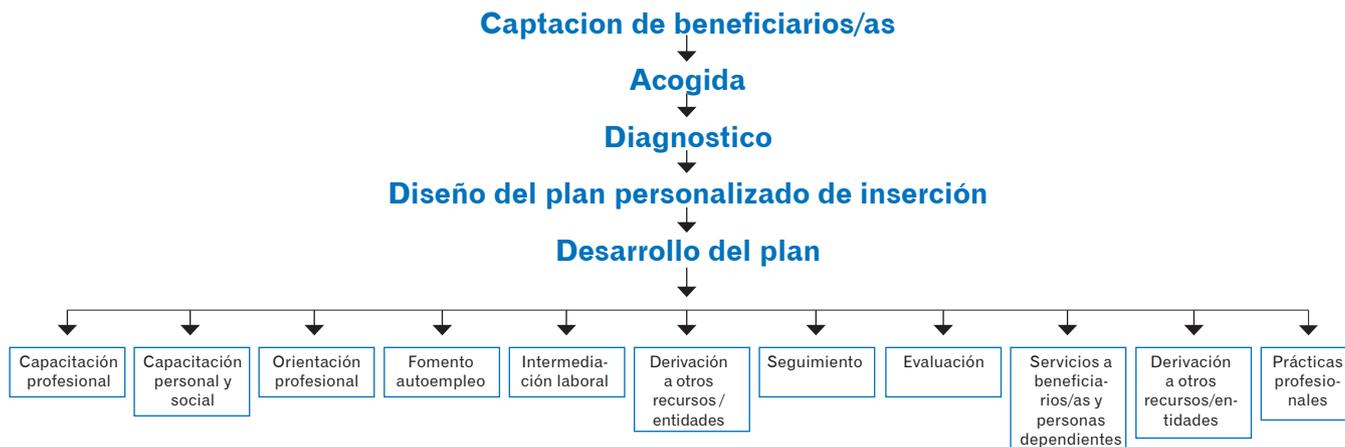
Se señala que más que de una “acción” se trata de un proceso, de una manera de concebir y trabajar la inserción, de una metodología de trabajo. El modelo de itinerario contempla una serie de etapas a cubrir comunes para todas las personas beneficiarias que consisten en: captación, acogida, diagnóstico, diseño y desarrollo del plan personalizado de inserción además del seguimiento del proceso.

Partiendo de la premisa de que el/la protagonista del proceso es la propia persona que participa de manera voluntaria, el Plan Personalizado contemplará diferentes actividades (orientación, formación, prácticas), algunas de ellas financiadas por el propio proyecto Equal y otras no, persiguiendo la complementariedad con las medidas que se estén ejecutando en cada momento y en cada zona.

Las tareas que el equipo desempeña son las siguientes: Entrevistas personales. Diagnóstico y valoración de perfiles socio-profesionales. Orientación e Intermediación laboral. Tutorización y acompañamiento. Motivación. Organización de talleres.

Las últimas etapas comprenden:

- La disponibilidad de instrumentos comunes de trabajo a aplicar por los/as técnicos/as en cada municipio. Para ello se ha mantenido relación con numerosas entidades, con cada una de las cuales se ha establecido procedimientos de coordinación con respecto a la posible colaboración en las acciones, que irá en torno a varios ejes: Derivación de usuarios/as para las acciones del proyecto. Divulgación de la acciones. Contactos y reuniones de coordinación. Detección de necesidades formativas. Intermediación laboral.
- Información, Orientación y Asesoramiento para el empleo a personas desempleadas.



Seguimiento personalizado de las personas beneficiarias.

➔ PERIPILOS (Asturias)

La participación de las empresas en procesos de formación, orientación e inserción laboral es una necesidad y aporta valor añadido, esta colaboración de las empresas se inicia en el Diagnóstico ocupacional sectorial, estudio del territorio para profundizar en los sectores de referencia e identificar las ocupaciones más adecuadas para el desarrollo del proyecto, con especial referencia a las experiencias piloto de aprendices y la cata de oficios, actuaciones que requieren de una intensa colaboración por parte de las empresas.

El trabajo desarrollado a lo largo del proyecto en materia de inserción laboral se ha basado en fomentar la colaboración de las empresas en las diferentes actuaciones puestas en marcha, todas ellas articuladas y ofrecidas en el marco del

Itinerario individualizado de inserción, a continuación se detallan aquellas en las que han participado las empresas:

- **Orientación laboral:**
 - ◆ Cata de Oficios, acercamiento inicial a un total de 20 ocupaciones con posibilidad de “mancharse las manos”.
 - ◆ Círculos de empleo, profundización en el conocimiento de un sector u ocupación a través de visitas y encuentros con el tejido empresarial.
- **Formación Dual de aprendices.** Estos procesos formativos que exigen un alto compromiso por parte de las empresas, alternan periodos en centro de formación y en empresa. En el sector del metal se ha realizado en las ocupaciones de soldadura, calderería, control numérico y carpintería metálica, con una duración máxima de 18 meses, que tras un periodo inicial de formación se alternan las mañanas en la empresa y las tardes en el centro de formación, finalizando el proceso con estancias a jornada completa en la empresa, esta formación se ha articulado bajo el contrato laboral de formación. En el caso de la construcción, en las ocupaciones de albañilería y encofrado, ha tenido una duración de 11 meses, la alternancia ha sido de una semana en el centro de formación y tres semanas en la empresa, esta modalidad se ha regulado a través de un convenio de colaboración.
- **Inserción laboral apoyada en la prospección de empresas** para acercar el perfil de las personas beneficiarias y localizar ofertas de empleo ajustadas a sus características. Se ha prospectado 335 empresas que han generado 150 ofertas de empleo.

En el desarrollo del conjunto de estas actuaciones se ha logrado la colaboración de 135 empresas.

3.2.2. Con Administraciones Públicas

⇒ Empleo Público y discapacidad

➡ **EQUALBUR (BURGOS):**

En el marco del proyecto Adeo, con la participación de las entidades que trabajan con personas con discapacidad y con el consenso de los cuatro sindicatos que participan en la AD, se ha realizado una propuesta al Ayuntamiento de Burgos en materia de reserva de plazas y adaptación de pruebas para facilitar el acceso a las administraciones de personas con discapacidad. La propuesta, se concreta en:

1. Establecer una reserva del 15% de las plazas de la oferta pública de empleo anual para personas con discapacidad.
2. Crear una Comisión Mixta compuesta por la Administración, las entidades que trabajan con las personas con discapacidad y representantes sindicales de la Administración, con el fin de identificar las plazas objeto de reserva para personas con discapacidad.
3. Que las plazas reservadas no se acumulen en ningún caso al turno libre sino que sean cubiertas mediante interinidad por personas con discapacidad.

La Comisión Mixta, a la que se refiere el punto 2, será un órgano técnico de asesoramiento y participación, con la finalidad de estudiar y proponer cuantas medidas e iniciativas se consideren para facilitar el acceso efectivo de personas con discapacidad

al Ayuntamiento de Burgos. Quedaría adscrita a la Concejalía de Personal y Régimen Interior del Ayuntamiento de Burgos y estaría constituida por representantes del Ayuntamiento de Burgos, de organizaciones sindicales y de entidades que representen intereses de las personas con discapacidad física, psíquica, sensorial y con enfermedad mental o desarrollen sus actividades en dicho ámbito. Y desempeñará las siguientes Funciones:

1. Identificar y proponer las plazas de la Oferta Pública anual que serán objeto de reserva para personas con discapacidad.
2. Proponer entre las plazas indicadas en el punto anterior, cuales serán reservadas de forma específica para personas con discapacidad con especiales dificultades de acceso al empleo público (por ejemplo: discapacidad psíquica, física severa, sensorial severa....).
3. Prestar asesoramiento sobre adaptación de medios, tiempos y, en su caso, de pruebas selectivas para personas con discapacidad, con el fin de garantizar la igualdad de condiciones de todos/as los/as aspirantes
4. Proponer los contenidos de las pruebas, en los casos en los que se celebren procesos selectivos específicos por el cupo reservado a personas con discapacidad.
5. Estudiar, debatir y proponer cuantas medidas se consideren convenientes para garantizar el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en el acceso a la función pública de las personas con discapacidad, así como en su carrera administrativa y profesional posterior.

6. Prestar asesoramiento en la adaptación funcional de los puestos de trabajo que sean desempeñados por personas con discapacidad.
7. Proponer las medidas que se consideren oportunas para facilitar la plena incorporación de las personas con discapacidad al puesto de trabajo y al entorno.

⇒ **Apoyo a la creación de empresas de inserción**

➡ **EQUAL IN RED (Málaga).**

- La Diputación de Málaga a iniciativa del Proyecto Equal in Red destinó 20.000 euros a proyectos que permitan la puesta en marcha en la provincia de empresas de inserción social. Para facilitar la formulación y la presentación de propuestas y para aclarar conceptos relacionados con las empresas de inserción, se ha editado una guía, muy didáctica, en la que se exponen las características de este tipo de empresas y se aclara cómo nacen y cómo gestionarlas.
- Emprendizaje social, cuyo objetivo es la inserción sociolaboral de los colectivos en situación de desventaja social a través del autoempleo. Para ello, se contemplan actuaciones que proporcionan un asesoramiento técnico integral a las personas y entidades interesadas en la creación de empresas de inserción e inserción laboral y a aquellas que quieran acceder a una línea de microcrédito para realizar su propio proyecto. Se tiene en cuenta especialmente, el acceso de las mujeres a la financiación y a la participación como miembros activos en los procesos de toma de decisiones en todas las etapas de creación de la empresa, desde la idea de negocio hasta su salida al mercado. Las principales actuaciones consisten en:

- ◆ Creación de seis empresas de inserción y realización de los itinerarios laborales de los/as candidatos/as que formarán parte de las empresas de inserción.
- ◆ Creación de ocho proyectos de microcréditos
- ◆ Realización de un estudio sobre el mercado de empleo público de la provincia de Málaga

⇒ Propuestas y Planes

➡ **COMPASS (Castellón).**

Elaboración de planes de inmigración municipales con una parte laboral donde de forma transversal se promueven actuaciones de inserción sociolaboral de personas inmigrantes. Los planes de inmigración se han transferido a los ayuntamientos implicados: Almassora, Benicarló, Burriana, Castellón, la Vall d'Uixò y Vinaròs.

También se han elaborado modelos estándar para la elaboración de planes de igualdad, poniéndose en marcha uno en una administración pública (Ayuntamiento de Castellón) y otro en una empresa (Batra, S.L.).

⇒ **Convenios y Contratación con Centros Especiales de Empleo y Empresas de Inserción**

- ➡ **EQUALBUR (Burgos):** Fomento de la contratación de servicios con Centros Especiales de Empleo. Firmado un contrato de prestación de servicios con CEE.

⇒ Dispositivos de Inserción Laboral.

➔ **LAMEGI (País Vasco).** El ámbito de trabajo con la Administración se ha realizado con Lanbide (Servicio del Gobierno Vasco para temas relacionados con el empleo y la formación en la Comunidad Autónoma del País Vasco), puesto que con carácter previo a procurar la inserción sociolaboral desde la RSE, se constata que a través del aplicativo de gestión de ofertas no se puede objetivar qué personas pueden estar en exclusión o riesgo.

Para ello se presentaron algunas propuestas a considerar que se hallan en fase de estudio:

- Identificación de personas que están en situación o riesgo mediante la creación de una matriz de variables cuantificables sobre indicadores que midan situaciones de exclusión o riesgo, ya que resulta necesario que estos indicadores estén codificados y con un valor cuantificable específico para ser susceptibles de ser cruzados. Además al tener objetivado distintos niveles de exclusión, posibilitaría que en toda gestión de oferta, se reservara un porcentaje de personas candidatas en situación de exclusión como medidas de acción positiva.
- Disponer del catálogo de Empresas de Inserción como vía facilitadora de personal. Se valora como otra vía para la contratación acudir al catálogo de empresas de inserción para identificar a las personas trabajadoras, que una vez notificadas e incluidas en Lanbide, estén finalizando su proceso dentro de las empresas de inserción. Estas personas han recibido el acompañamiento y seguimiento dentro de procesos que garantizarían y respaldarían la posible contratación por las empresas normalizadas.

- Necesidad de apoyo y acompañamiento durante la incorporación laboral de las personas trabajadoras desde los servicios públicos a través de una figura que podríamos denominar “insertor /a” laboral. Las competencias de esta figura ya existen en las empresas de inserción y en algunos programas que llevan a cabo entidades colaboradoras de Lanbide.

➔ **PERIPLOS (Asturias).** Actualmente se está trabajando en dos proyectos de transferencia de buenas prácticas cuyos destinatarios son las Administraciones Públicas:

- Incorporación de elementos y conclusiones de nuestra experiencia de Formación Dual de aprendices a programas de formación y empleo existentes en el territorio.
- Incorporación de la Cata de Oficios y la prospección de empresas a los servicios de orientación e inserción laboral de entidades locales.

⇒ **Contratación Pública y Cláusulas Sociales**

Definimos las Cláusulas Sociales como la inclusión de aspectos sociales en los procesos de contratación pública. Y podemos incorporar cuestiones sociales en diferentes momentos de la licitación: como una Reserva de Mercado en Fase de Admisión, como un Criterio de Adjudicación en Fase de Valoración, o como un Criterio de Obligación en Fase de Ejecución.

Las Cláusulas Sociales aprovechan el potencial que la contratación pública desempeña en la economía, puesto que el sector público es el mayor contratante de bienes, obras y servicios, ya que las Administraciones Públicas dedican a la contratación un 16% del PIB, lo que les convierte en el mayor agente económico por su volumen e impacto sobre el mercado y el entorno. Con esta premisa, las Cláusulas Sociales y la Contratación Pública Sostenible representan la acción positiva de las administraciones que priman en sus licitaciones la contratación de personas con dificultades de acceso y permanencia en el mercado laboral.

Recordemos tan sólo que la nueva normativa de Contratos de las Administraciones Públicas, tanto la Directiva 2004/18/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 31 de marzo de 2004, como el Proyecto de Ley de Contratos del Sector Público, permiten la incorporación de criterios sociales en los procesos de adjudicación de contratos, y que el Informe de la Subcomisión del Congreso para promover la Responsabilidad Social de las Empresas propone la contratación pública como medida de fomento. Citemos pues alguna referencia:

Directiva 2004/18/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 31 de marzo de 2004, como el Proyecto de Ley de Contratos del Sector Público sobre coordinación de los procedimientos de adjudicación de los contratos públicos de obras, de suministro y de servicios:

“El poder adjudicador podrá regirse por criterios destinados a satisfacer exigencias sociales que, en particular, respondan a necesidades -definidas en las especificaciones del contrato- **propias de las categorías de población especialmente desfavorecidas”**.

Proyecto de Ley de Contratos del Sector Público del Estado:

Exposición de Motivos:

“Sintéticamente expuestas, las principales novedades afectan a la previsión de mecanismos que permiten introducir en la contratación pública **consideraciones de tipo social y medioambiental, configurándolas como condiciones especiales de ejecución del contrato o como criterios para valorar las ofertas, prefigurando una estructura que permita acoger en el futuro pautas de adecuación de los contratos a nuevos requerimientos sociales**, como son los de acomodación de las prestaciones a las exigencias de un “comercio justo” con los países subdesarrollados o en vías de desarrollo”.

Artículo 102. Condiciones especiales de ejecución del contrato

1. **Los órganos de contratación podrán establecer condiciones especiales en relación con la ejecución del contrato**, siempre que no sean discriminatorias y se indiquen en el anuncio de licitación y en el pliego o en el contrato. **Estas condiciones de ejecución podrán referirse**, en especial, a consideraciones de tipo medioambiental o **a consideraciones de tipo social, con el fin de promover el empleo de personas con dificultades particulares de inserción en el mercado laboral, eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en dicho mercado, combatir el paro, favorecer la formación en el lugar de trabajo**, u otras finalidades que se establezcan con referencia a la estrategia coordinada para el empleo, definida en el artículo 125 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea.

Informe de la Subcomisión del Congreso para potenciar y promover la Responsabilidad Social de las Empresas

24. Incluir en los pliegos públicos de compras y contrataciones aspectos que primen la RSE.

La compra y contratación públicas deben ser claras herramientas para el impulso de la RSE, enviando señales al mercado de que serán reconocidas y premiadas las empresas que brindan a la sociedad un valor adicional en materia ambiental y/o social. Claros ejemplos de esto pueden ser la inclusión de cláusulas sociales que permitan discriminar positivamente a favor de las empresas de inserción o de los productos de comercio justo.

Muchas actuaciones, materiales y resultados podríamos citar en este apartado, pero no vamos a extendernos sobre esta materia puesto que el mismo Subgrupo de Responsabilidad Social de las Empresas de la Iniciativa Equal sobre el que estamos realizando el presente documento ha realizado numerosas buenas prácticas en el ámbito de Contratación Pública e Inserción Sociolaboral que aunque tendrían cabida aquí, han sido expresamente detalladas en la publicación “Informe de Buenas Prácticas para la implementación de Cláusulas Sociales”, editado por la UAFSE en 2007 y al que nos remitimos.

3.2.3. Con las personas

Pudiera pensarse este apartado no acaba de tener encaje en el objetivo ni en la estructura de un informe sobre RSE, y cierto es que se trata de acciones de inserción socio-

laboral dirigidas a las personas beneficiarias y que algunas de ellas carecen de una orientación hacia la responsabilidad social de las empresas. No obstante, se ha optado por su incorporación en base al siguiente razonamiento:

Es preciso mostrar cómo dotar de sentido a valores abstractos como la integralidad, la complementariedad y las sinergias. Además constatamos cómo la inserción sociolaboral requiere de una intervención previa con las personas (orientación, acogida, formación, etc.) para que el proceso se perfeccione con acciones dirigidas a las empresas. Precisamente esta intrínseca relación –cuando no necesidad- de combinar unas acciones con otras y por lo tanto sistematizarlas como un todo conforma uno de los valores a destacar de los proyectos. En suma, advertimos una doble argumentación que puede leerse en positivo y en negativo:

Apelar y utilizar la RS como estrategia de inserción laboral solamente resultará eficaz cuando se han realizado previamente acciones con las personas beneficiarias. Y será muy poco práctico en caso contrario.

Las acciones con las personas se ven eficazmente desplegadas al culminar en prácticas con empresas, convenios de colaboración, acciones de intermediación u ofertas de empleo. En caso contrario servirán de bien poco.

Es decir que el carácter innovador de los proyectos se basa precisamente en que la inserción laboral se integra en la Responsabilidad Social como parte fundamental de la misma e interacciona con las empresas, destacando además la eficacia de los resultados.

En cuanto a la metodología, señalaremos las acciones realizadas por cada uno de los proyectos en lugar de agruparlas por categorías, ya que la mayor parte de ellos incluyen diferentes acciones combinadas. Tengamos en cuenta además que al referirnos a la incorporación sociolaboral es preciso hablar de itinerarios y de procesos, razón por la cual muchas veces en la intervención con personas unas acciones preceden a otras, y en todo caso se complementan puesto que en la inserción laboral no se puede prescribir una receta única, sino que debe adaptarse a las necesidades de las personas usuarias y sus características, habilidades y capacidades van evolucionando, por lo que es preciso desplegar una batería que incluya diversas y progresivas acciones.

Citaremos por lo tanto actuaciones incluidas en la siguiente relación que las clasificaría:

1. Acogida
2. Evaluación de competencias y capacidades
3. Diseño del itinerario de inserción
4. Orientación Laboral
5. Formación laboral
6. Seguimiento y tutorías
7. Medidas de acompañamiento
8. Cata de Oficios

- ➔ **PERIPLOS (Asturias).** Cabe destacar del proyecto la intensidad y número de acciones dirigidas a la inserción sociolaboral, con vocación de integralidad y carácter complementario, algunas de ellas realmente innovadoras, por lo que vamos a describir aquellas más reseñables:
- Itinerario individualizado de inserción. A través del cual se articulan una serie de actuaciones dirigidas a capacitar a las personas beneficiarias en la toma de decisiones y a mejorar su cualificación. Atendiendo a las necesidades particulares de cada persona se ofrece la participación en las diferentes actividades disponibles, lo que se traduce en el Itinerario individualizado de inserción. El proceso finaliza con la prospección y el acercamiento de los perfiles de las personas beneficiarias a las empresas con el objetivo de localizar ofertas de empleo ajustadas a sus características. En el proceso de tutorización y fomento de una búsqueda activa de empleo se ha determinado interesante la edición de una Agenda de Búsqueda de Empleo que organiza y sistematiza el complejo proceso de búsqueda de empleo. Han participado un total de 707 personas.
 - Cata de oficios. Esta actuación pretende ofrecer herramientas que permitan conocer en mayor profundidad las tareas, circunstancias y entorno de trabajo de las ocupaciones diana, sirviendo de ayuda a las personas participantes a la hora de definir su interés profesional. Han participado 103 personas. Se estructura en tres fases:
 1. Fase de análisis inicial: se visualiza el DVD en el que se describe una serie de oficios y analizan las ocupaciones con mayor interés y el perfil de la persona participante, contrastando las habilidades exigidas para cada ocupación y las que posee la persona.

2. Fase de conocimiento de un oficio: Se organizan grupos reducidos que proporcionen un conocimiento en profundidad de la ocupación escogida, pudiendo observar y participar en la dinámica cotidiana del oficio propuesto a través del desempeño de las tareas y del conocimiento de un entorno real de trabajo y las circunstancias en los Centros Formativos y/o en Empresas.
3. Fase de análisis y conclusiones: Cada participante analiza, en sesión individual con el dinamizador o dinamizadora correspondiente, las características de los oficios catados, con el objetivo de valorar sus intereses y buscar las diferentes alternativas para poder acceder a la ocupación escogida. Se analizan los diferentes recursos que se disponen para facilitar la incorporación laboral (perfil profesional demandado por las empresas, formación disponible, etc...).

La Cata de Oficios se desarrolla sobre diversos sectores:

- ➡ Sector metal-mecánico (Electricista, Carpintero/a metálica, Maquinas herramientas, Calderero/a, Soldador/a).
- ➡ Sector construcción (Albañil, Encofrador/a, Pintor/a, Colocación y distribución de tabiques y techos con placas de cartón-yeso, Fontanero/a).
- ➡ Sector vida-diaria (Auxiliar de ayuda a domicilio, Educador/a infantil, Animador/a sociocultural, ocio y tiempo libre).
- ➡ Sector manufacturas no metálicas (Carpintero/a y ebanista, Montador/a de muebles, Operario/a de empresas de rotulación (operario polivalente y montador), Mozo/a de almacén-carretillero/a).
- ➡ Sector nuevas tecnologías (Técnico/a en mantenimiento de equipos informáticos).

▣ Otros sectores (Operario/a de imprenta, Operario/a de industria agroalimentaria).

- Círculos de Empleo, actividad grupal que tiene el objetivo de acercar la realidad empresarial a las personas beneficiarias y que obtengan un conocimiento en profundidad de sectores u ocupaciones concretas. A través de esta actuación se ayuda a definir mejor su perfil profesional, sus metas laborales, a realizar auto-diagnósticos sobre su posicionamiento en el mercado laboral y a implementar aquellas acciones que les coloquen en una mejor situación de cara a optar a un empleo. Los Círculos de Empleo giran alrededor de dos elementos centrales: los Encuentros entre responsables de las empresas y personas beneficiarias y las Visitas a empresas. Se han alcanzado las 286 participaciones de personas beneficiarias.
- Formación complementaria para los destinatarios. Con el objetivo de mejorar la situación de discriminación en el mercado de trabajo, haciendo especial hincapié en su familiarización con las nuevas tecnologías de la información y la comunicación y fomentar su cultura laboral. Se ha llegado a las 265 participaciones
- Formación Dual de aprendices. Atendiendo a la demanda empresarial de personal cualificado se han desarrollado dos modelos de formación en alternancia de aprendices en los sectores metalmecánica y de la construcción. El itinerario formativo se ha diseñado alternando periodos de formación en centro de formación y en empresas y atendiendo a los requisitos de los Certificados de Profesionalidad, lo que proporciona al alumnado los niveles de cualificación exigidos por la empresa. Han participado 45 personas.

- Espacio de Dinamización Laboral. Se apoya por último el proceso de búsqueda de empleo en la creación de un espacio físico convenientemente equipado en el que los/as usuarios/as encontrarán todo lo necesario para realizar una búsqueda activa de empleo mediante la utilización de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, fondo documental, prensa o equipamiento audiovisual.

➔ **Equalbur (Burgos).**

- ➔ **ACOMPaña:** Su objetivo es mejorar la Calidad de Vida (CDV) de las personas en riesgo de exclusión a través de la prestación de los apoyos necesarios para la plena inserción sociolaboral en los diferentes ámbitos y contextos vitales tanto a nivel individual como colectivo. El modelo de intervención busca la confluencia de todas las dimensiones del bienestar o CDV (objetivas y subjetivas) con lo social, esto es; la educación, el empleo, la salud, la vivienda, lo comunitario, y en definitiva lo social.

Se desarrolla efectuando acompañamientos personales e individualizados y se trabajan así todas y cada una de las diferentes dimensiones estructurales, comunitarias y personales: bienestar emocional y desarrollo personal, bienestar físico y salud, bienestar material, empleo, educación y formación, seguridad, presencia en la comunidad, derechos, etc.

La intervención integrada y global para la mejora de la CDV se desarrolla con una metodología especialmente individualizada proporcionando apoyos para favorecer el desarrollo de la conducta adaptativa en general (habilidades sociales, conceptuales y prácticas) en todos los aspectos, haciendo a las personas participantes responsables de su propio proceso de inclusión.

A través de los acompañamientos se proponen fórmulas novedosas y alternativas de inserción laboral como la propuesta a las empresas de empleo con apoyo (preparador/a laboral), para personas con especiales dificultades de inserción (fórmula conocida y utilizada por las empresas para personas con discapacidad) .

En el marco del Proyecto Acompaña se está llevando a cabo la realización de un Estudio de Calidad de Vida de diferentes grupos de personas: población inmigrante, personas con discapacidad por adicción o abuso de sustancias, personas con discapacidad psíquica (que englobará a personas con discapacidad intelectual, personas con Síndrome de Down, personas con trastorno del espectro autista y personas con parálisis cerebral y enfermedades afines), personas con discapacidad por enfermedad mental, personas con discapacidad física, personas con discapacidad sensorial, y grupo denominado población general.

- ▣ CEDIE-bae Se trata de un proyecto de formación dirigido a desarrollar y mejorar las habilidades personales y sociales de las personas más vulnerables a través de la utilización de las nuevas tecnologías y luchar contra la infoexclusión. Para conseguir que los/as usuarios/as adquieran una formación básica en el uso de nuevas tecnologías se cuenta con un aula dotada de 9 equipos informáticos dirigida por un tutor/educador, situada en los locales de Equalbur. Se prevén 260 personas beneficiarias en situación o riesgo de exclusión, (Personas con discapacidad, inmigrantes, minorías, con deficiencias formativas, desempleadas, ...).

▣ **Compass (Castellón).**

Destacamos en relación a la inserción sociolaboral las siguientes líneas y actuaciones:

1. Línea 1. Empleo Social. Realización de itinerarios de inserción con personas con grandes dificultades de inserción laboral y diversas actividades dirigidas a la generación de empleo solidario, empresas de inserción y centros especiales de empleo. Constituyen acciones específicas las siguientes:

- ◆ Captación del alumnado.
- ◆ Formación.
- ◆ Medidas de compensación de factores de exclusión.
- ◆ Estudios de viabilidad y de mercado.
- ◆ Intercambios.
- ◆ Charlas de formación y sensibilización al alumnado de la UJI.
- ◆ Formación de Formadores/as

2. La línea 2 “Consolidación de Empleo” posee como objetivos los siguientes: Facilitar la estabilidad en el empleo, reforzando el seguimiento una vez incorporadas al puesto de trabajo y considerando las necesidades tanto de la persona como de la empresa. Implicar en los procesos de inserción de colectivos desfavorecidos a las empresas, a las administraciones públicas y a las entidades de intermediación.

Complementar recursos de intermediación no adaptados a los colectivos en dificultades (agencias colocación, SERVEF y centros asociados Las actuaciones consisten en:

- ◆ Desarrollo de la figura de Agente de Consolidación.
- ◆ Estudio de las profesiones adaptadas a los colectivos desfavorecidos.

- ◆ Estudio del mercado laboral a nivel local.
- ◆ Coordinación con los servicios de intermediación.
- ◆ Prácticas y cursos preparatorios.
- ◆ Redes y cláusulas sociales

➔ **EQUAL IN RED (Málaga).** Alternancia en la Formación.

Se trata de una fórmula novedosa para acercar las empresas a las necesidades laborales de estas personas y viceversa. Para ello, hay que tener en cuenta el nivel académico y profesional del individuo y los requisitos demandados por las empresas.

Los sectores de actividad económica donde se han llevado a cabo las acciones formativas están relacionados con los nuevos yacimientos de empleo comarcales: medio ambiente, turismo rural, servicios a la comunidad y personales, rehabilitación y conservación del patrimonio. En las acciones formativas se garantizará la diversificación profesional como objetivo a conseguir para aumentar la representación de las mujeres en sectores de actividad económica en profesiones claramente masculinas. Principales actuaciones

- ◆ Diseño y puesta en marcha de acciones formativas en el puesto de trabajo con el fin de dotar de mayor autonomía, habilidades profesionales y de adaptación al puesto de trabajo a los/as beneficiarios/as.
- ◆ Impartición de talleres de preformación destinados a las personas beneficiarias del proyecto al objeto de prepararlas para su incorporación al programa de alternancia en la formación.

- ◆ Estudio, selección y captación de empresas de cada comarca donde se va a desarrollar la acción formativa.
- ◆ Tutorización personalizada del proceso formativo.

➔ **Analogías (Valencia).**

Desde el año 2005 y en el marco del proyecto, las entidades que lo componen han colaborado para poner en marcha un amplio abanico de intervenciones de inserción sociolaboral, incluyendo el uso de los itinerarios integrados, con 542 personas vecinas de Valencia, desempleadas y en situación o riesgo de exclusión social, en su gran mayoría adscritas a los Servicios Sociales Municipales. La cifra de contrataciones totales desde el inicio del proyecto hasta el 1 de octubre de 2006 es de 326, a las que hay que sumar 10 personas que han optado por establecerse como trabajadores/as por cuenta propia.

El aprendizaje de esta metodología, la extensión de su uso homogéneo entre los equipos técnicos implicados y la mejora del uso de los itinerarios de inserción sociolaboral ha sido uno de los ejes estratégicos de nuestro proyecto, que también ha tomado innovadoras iniciativas metodológicas en otros ejes como la igualdad de oportunidades, la formación ocupacional adaptada, la intermediación empresarial y la mediación social intercultural y de género. Desglosamos algunas de las acciones:

- ➔ **CERAI: Laboratorio de Empleo.** Para facilitar a los/as participantes la inserción social y laboral en la comarca del Rincón de Ademuz, con la adaptación a las condiciones y posibilidades de empleo en el medio rural (a desarrollar por los servicios sociales

y ONGs socias del proyecto), conociendo la realidad socio-económica de la comarca: la situación actual de los diferentes sectores bajo la perspectiva de los propios empresarios/as y agentes locales de la zona; el contacto directo con empresarios/as ofertantes de empleo y la visita a sus instalaciones; la oferta actualizada de empleo y las posibilidades de autoempleo; las infraestructuras existentes en las poblaciones; las posibilidades y condiciones para el acceso a la vivienda, etc. Todo ello se realizará el seguimiento de los/as participantes que decidan trabajar e instalarse en la comarca, mediante reuniones tutoriales llevadas a cabo por un/a agente local con el objeto de facilitar la integración de los/as mismos/as.

- ◆ Línea de empoderamiento para mujeres.
- ◆ Formación Profesional Adaptada: en nuevas tecnologías, medioambiente, restauración y ayuda a domicilio.

➔ HUELVA EQUAL

El servicio integrado de inserción sociolaboral es una estructura de coordinación con una metodología común a través de itinerarios personalizados y tutorizados que tiene por objeto la creación de un Servicio de Empleo para toda el área de intervención. Mediante estos servicios los usuarios y las usuarias reciben: información y acogida, orientación profesional, intermediación laboral, fomento de la economía social y apoyo a la creación de empresas. Con un enfoque integrado de intervención, se les proporciona preformación, formación y prácticas profesionales, derivación a otros recursos, y otras actividades formativas complementarias.

La captación de personas beneficiarias se dirige prioritariamente hacia el sector de población de mujeres desempleadas, y las situaciones particulares de las beneficiarias se atienden de manera personalizada, tomando en consideración las circunstancias detectadas como dificultades para su incorporación al mercado de trabajo y especialmente las que obstaculizan la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. El diseño de cada itinerario está adaptado a las características personales, formativas y profesionales de cada beneficiario o beneficiaria, por lo que no existe un modelo único de itinerario, cada itinerario será diferente en la medida en la que las personas también se diferencian unas de otras. El modelo de itinerario contempla una serie de etapas comunes: captación, acogida, diagnóstico, diseño y desarrollo del plan personalizado de inserción, además del seguimiento del proceso.

Desglosamos algunas de las acciones:

1. Búsqueda de empleo, formación y prácticas:

- ▀ Taller de búsqueda interactiva del Ayuntamiento de Aljaraque que comprende formación de las nuevas tecnologías aplicadas a la búsqueda de empleo.
- ▀ Servicio normalizado para el empleo. Con esta acción el Ayuntamiento de Palos de la Frontera pretende acercar los recursos existentes en materia de empleo y formación al colectivo de personas inmigrantes.
- ▀ Cuadrillas de barrio. Mediante esta acción, el Ayuntamiento de Huelva, a través de Huelva Impulsa, tiene por objeto contribuir al proceso de normalización de sujetos vinculados preferentemente a intervención por parte de los Servicios Sociales Municipales, mediante la mejora de su ocupabilidad.

- ▀▀▀ Llaves. Mediante esta acción, el Ayuntamiento de Huelva, a través de Huelva Impulsa, tiene por objeto contribuir al proceso de normalización de mujeres pertenecientes a etnia gitana, mediante la mejora de su ocupabilidad.
- ▀▀▀ Capacitación profesional. Esta acción se desarrollará tanto en el municipio de Aljaraque como en el Palos de la Frontera.
- ▀▀▀ Formación y prácticas en sector servicios. El Ayuntamiento de Punta Umbría ha puesto en marcha una oferta formativa dirigida a mujeres y exdrogodependientes, consistente en la realización de diferentes cursos relacionados con el sector servicios (hostelería y comercio).
- ▀▀▀ Formación multidisciplinar. El Ayuntamiento de Gibraleón pone en marcha un paquete formativo dirigido a personas beneficiarias del proyecto en las siguientes materias: vidrio artístico, bordado en oro, carpintería metálica e inglés comercial.
- ▀▀▀ Formación en economía social y nuevas tecnologías. Mediante esta acción, la Federación Empresarial Andaluza de Sociedades Laborales (FEANSAL) lanza un paquete formativo a las personas beneficiarias del proyecto consistente en la realización de cursos relacionados con temas de Internet, ofimática, creación y consolidación de empresas.

2. Autoempleo:

- ▀▀▀ Fomento de la cultura emprendedora. Mediante esta acción, el Ayuntamiento de Huelva, a través de Huelva Impulsa, pretende motivar y formar a personas con disposición empresarial de manera práctica en creación de microempresas.

- ▀ Fomento de la innovación en las ideas de empresas. Mediante esta acción, el Ayuntamiento de Huelva pretende promocionar la cultura emprendedora y difundir el autoempleo, mediante la celebración de un concurso de ideas de negocio, premiando a las personas beneficiarias del proyecto con una idea de negocio innovadora, factible, integradora, de carácter social, generadora de empleo estable y de calidad.
 - ▀ Prácticas profesionales. Mediante esta acción, el Ayuntamiento de Aljaraque pretende proporcionar prácticas profesionales a las personas beneficiarias con el objeto de abrirle un hueco de mercado. Asimismo, se ofrecerán cheques de contratación a las empresas que contraten a personas beneficiarias que hayan realizado las prácticas profesionales o a cualquier persona beneficiaria del proyecto y cheques autoempleo a aquellas personas beneficiarias del proyecto que se decidan a montar su propia empresa.
 - ▀ Servicio de tutoría a empresas. El Ayuntamiento de Huelva, a través de Huelva Impulsa, pone a disposición de las personas beneficiarias del proyecto su servicio permanente de asesoramiento y acompañamiento en la creación de empresas por parte de personal técnico especializado.
 - ▀ Incentivos a la creación de empresas creadas por mujeres. Con esta acción, el Ayuntamiento de Punta Umbría pretende apoyar la creación de empresas por las mujeres con ayudas directas a las beneficiarias.
3. Medidas de Acompañamiento. Las medidas de acompañamiento a los beneficiarios y las beneficiarias del proyecto y a personas dependientes consisten en la imple-

mentación de medidas específicas para aquellas personas que deseen participar en alguna de las acciones puestas en marcha por el proyecto. Tipología de ayudas:

- ▣▶ En materia de conciliación: servicio de guardería o ludoteca para el cuidado de niños y niñas menores de 3 años, con objeto de permitir a madres o padres la participación en alguna de las acciones del proyecto.
- ▣▶ En desplazamientos: bonobús gratuito para aquellas personas que lo necesiten a la hora de acudir a alguna acción formativa del proyecto.

Las medidas de acompañamiento están destinadas a los grupos de población descritos en el proyecto: inmigrantes, personas de etnia gitana, exdrogodependientes, personas discapacitadas y mujeres en proceso de reincorporación al mundo laboral.

▶ **IN ITINERE (Alcázar de San Juan):**

Protocolo de actuación para la inserción sociolaboral de colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo.

Se ha desarrollado este producto con el que se pautan y dotan de herramientas metodológicas y soportes documentales todos los procesos a llevar a cabo para impulsar, apoyar y controlar los procesos de inserción sociolaboral de los colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo, así como para regular y establecer los mecanismos de coordinación entre todos los agentes implicados en estos procesos (orientadores/as laborales, formadores/as, intermediadores/as laborales y empleadores/as).

Entre otras intervenciones, en este protocolo de actuación se contemplan todas aquellas relacionadas con los procesos de intermediación laboral, acercamiento a la empresa y adaptación al puesto de trabajo.

La aplicación y validación de los métodos y procesos de trabajo que se recogen ha permitido establecer y consolidar las líneas de colaboración y los sistemas de coordinación entre todas las entidades que en el ámbito local tienen un papel decisivo en los procesos de inserción sociolaboral (entidades expertas en la atención de colectivos, centros de formación, organizaciones empresariales y empresas) materializándose así lo que se denomina como la Red Local de Servicios Integrados para la Inserción Sociolaboral de los colectivos en riesgo de exclusión

El método de trabajo definido ha sido asumido por todas las entidades que participan en la Agrupación de Desarrollo, de tal forma que más allá de la duración del proyecto Equal, los agentes públicos y privados de la localidad están impulsando una nueva forma de trabajar en el ámbito de la inserción sociolaboral que va más allá de la planificación conjunta de la política local de empleo para incidir en el desarrollo de una intervención conjunta, sistematizada y coordinada.

Asimismo, este producto tiene un alto potencial de transferencia a nivel de la política regional como así está siendo manifestado por el Servicio Público Regional de Empleo que ha integrado al proyecto In Itinere dentro de los Grupos de Trabajo Técnico de la Red Temática Regional Equal para la Inserción Sociolaboral en Castilla La Mancha, iniciativa que en el marco de la Acción 3 Equal tiene como objetivo detectar las mejores prácticas desarrolladas en materia de itinerarios de inserción sociolaboral y facilitar su transferencia a la política regional de empleo.

3.2.4 Implantación de un sistema integral

Tanto por la particularidad como por la importancia de la acción vamos a dedicar un apartado específico a la contratación de asistencia técnica realizada por el Equal In Itinere de Alcázar de San Juan.

Su peculiaridad deriva de la acción no sólo se dirige a las empresas, a las administraciones públicas, a los agentes sociales y a la ciudadanía, sino que además entre sus objetivos trata de fomentar la interrelación entre todas ellas. La importancia se deriva sin lugar a dudas de su carácter innovador, de la amplitud y ambición de sus objetivos, de las sinergias que establece entre los agentes socioeconómicos, de la variedad temática abordada, de la diversidad de productos y materiales previstos y de su evidente capacidad de transferencia.

A través del proyecto Equal In Itinere se ha previsto la contratación de un servicio de consultoría y asistencia técnica para la implantación de un sistema integral de responsabilidad social en Alcázar de San Juan.

Para ello se ha redactado y aprobado un Pliego de Cláusulas Administrativas y Prescripciones Técnicas para la contratación por procedimiento abierto mediante concurso de la consultoría y asistencia técnica para la implantación de un sistema integral de Responsabilidad Social (Territorio Socialmente Responsable, que ha sido adjudicado y cuyo plazo de ejecución finaliza en diciembre de 2007.

Las actuaciones previstas se desglosan en cinco ejes:

- 1) Asistencia Técnica para implantar buenas prácticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en 40 empresas (pymes) de Alcázar: Creación de un Manual de Buenas Prácticas Responsables o Guía de Implantación, Implantación del Manual y Evaluación y reconocimiento.
- 2) Asistencia Técnica para incorporar la perspectiva de género al menos en 55 empresas de Alcázar de San Juan y Campo de Criptana,
 - ▶ Incorporación de la figura del/a Dinamizador/a de Igualdad a un puesto de trabajo ya existente en la estructura organizativa de las empresas.
 - ▶ Formación específica en Igualdad de Oportunidades a las personas Dinamizadoras de Igualdad de las localidades de Alcázar de San Juan, Campo de Criptana, Herencia y Villafranca de los Caballeros (aprox. 70 personas).
 - ▶ Sensibilización en materia de género a las empresas colaboradoras.
 - ▶ Análisis y Diagnóstico de la situación de la empresa, diseño y elaboración de un Plan de Acción Positiva que incorpore medidas y acciones que fomenten la Igualdad de Oportunidades.
 - ▶ Implantación de un Distintivo de Igualdad, para aquellas empresas que cumplan todas o parte de las medidas propuestas en el Plan de Acción Positiva.
- 3) Acciones de apoyo y asesoramiento continuo al Ayuntamiento de Alcázar (y sus organismos, patronatos o empresas con el objetivo de introducir el concepto de RSA (Responsabilidad Social en la Administración): asistencia técnica continuada en introducción de cláusulas sociales en la licitación pública y en el diseño de estrategias

y políticas de promoción de la RSE que favorezcan su implantación en las pymes y las entidades sociales; Seminario de formación para técnicos y administrativos sobre cláusulas sociales.

- 4) Asistencia técnica continuada a las Organizaciones vinculadas a los proyectos Equal para implantar prácticas responsables y Acciones de sensibilización en RSO al resto de Entidades, Asociaciones y ONGs de Alcázar.
- 5) Asistencia Técnica a la FMPEE para la creación de un producto transnacional relacionado con la RSC: vademécum fairway.

4. Conclusiones e ideas clave

Responsabilidad social

- ❑ Entendemos que la Responsabilidad Social de las Empresas forma un parte –importante eso sí- del concepto más amplio de Responsabilidad Social.
- ❑ Por lo tanto la Responsabilidad Social (RS) no concierne en exclusiva a las empresas sino también a las Administraciones Públicas, las entidades sociales, los agentes socioeconómicos y la ciudadanía.
- ❑ Debemos pues hablar de Responsabilidad Social de las Organizaciones... y de las personas.
- ❑ La Responsabilidad Social es un modelo de gestión y no una etiqueta definitiva, ya que la RS debe ser un camino y no una meta: no es posible ser 100% responsable socialmente.
- ❑ La RS debe conformarse como un proceso de mejora continua basado en la evaluación, el diseño y la implementación de acciones responsables en los ámbitos económico, social y medioambiental que consideren las necesidades de todos los grupos de interés y cuenten con su participación.

- ❑ Promover una verdadera RS sólo puede hacerse mediante la acción conjunta de todas las partes y los agentes implicados.
- ❑ Pero ni siquiera la acción conjunta es suficiente: nuestro modelo se basa en la corresponsabilidad social como único sistema eficaz y coherente de implementar una verdadera Responsabilidad Social, lo que requiere además un sistema de confianza, colaboración y establecimiento de sinergias entre las partes.
- ❑ Y nuestra visión alcanza hasta el Territorio Responsable Socialmente, en el que empresas, administraciones públicas, agentes sociales, organizaciones y la propia ciudadanía son responsables, fijan objetivos comunes y cooperan entre sí para lograrlos, resultando que la suma del conjunto sea superior al de las partes por separado.
- ❑ Pese a que todas las partes son imprescindibles consideramos que las Administraciones Públicas pueden y deben jugar un papel esencial en el fomento y desarrollo de la RS.
- ❑ Y para el fomento de la RS resulta necesario desplegar toda una completa tipología de actuaciones de fomento: formación, difusión, regulación, investigación, sensibilización e implementación. Así como las más diversas medidas: ayudas y subvenciones, oficinas y observatorios, convenios y establecimiento de redes de cooperación, campañas de consumo responsable, inversión ética, cláusulas sociales, memorias de sostenibilidad, premios y reconocimientos, diagnósticos y planes de actuación, guías de buenas prácticas e indicadores, módulos formativos, etiquetado social y ambiental, beneficios fiscales, etcétera.

Inserción sociolaboral

- ❑ La Responsabilidad Social abarca extensas temáticas y multitud de enfoques, pero consideramos que debe destacarse la importancia y prioridad de la inserción sociolaboral de personas y colectivos desfavorecidos.
- ❑ Al respecto reiteramos la propuesta que desde el Subgrupo de Responsabilidad Social de las Empresas se realizó al Foro de Expertos en el sentido de considerar la inserción sociolaboral como parte fundamental de la RSE:

Se promoverá la contratación de personas y colectivos en riesgo de exclusión social o laboral, como parte integrante de la Responsabilidad Social de las Empresas. Se fomentarán asimismo entornos de trabajo inclusivos y no excluyentes mediante la gestión de la diversidad y la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y en la posterior gestión de los recursos humanos, con el objeto de prevenir cualquier tipo de discriminación en el trabajo

- ❑ Fomentar una adecuada inserción sociolaboral no requiere únicamente medidas que faciliten la selección o incorporación de estas personas a un empleo, sino que debe venir acompañado de otras que procuren su conservación y mantenimiento en el mismo.
- ❑ Asimismo constatamos que la inserción sociolaboral posee áreas adyacentes que deben ser trabajadas simultáneamente como son la igualdad de oportunidades, la perspectiva de género, la eliminación de barreras, las medidas de conciliación, la inmigración, la discriminación o la gestión de la diversidad.

- ❑ La inserción sociolaboral debe abordarse de forma integrada y no mediante acciones aisladas, procurando abarcar las necesidades y características cambiantes de las personas beneficiarias a lo largo de un itinerario de inserción sociolaboral.
- ❑ Para ello debemos prever actuaciones prelaborales como la acogida, el diagnóstico, la formación, la orientación, las tutorías o las medidas de acompañamiento. Y el proceso debe culminar con medidas laborales.
- ❑ Y es en la generación de oportunidades laborales donde encontramos la intrínseca relación entre Responsabilidad Social e Inserción Sociolaboral a través de acciones como la prospección de empresas, la adaptación de puestos de trabajo, las medidas de seguimiento, las prácticas en empresas o la intermediación laboral.
- ❑ La Responsabilidad Social de las Administraciones Públicas juega también un importante papel en la inserción sociolaboral a través del fomento de las empresas de inserción y los centros especiales de empleo, la contratación pública o la reserva de puestos de trabajo.
- ❑ Ha quedado demostrado en los distintos proyectos el sentido, eficacia e importancia de las estrategias de fomento de la inserción sociolaboral a través de la Responsabilidad Social, detectándose excelentes resultados y buenas prácticas susceptibles de ser transferidas.

Acciones, metodología y estrategias

- ❑ Las diversas acciones han permitido dar a conocer el concepto de RS y establecer relaciones con el sector empresarial, y en algunos casos generar un interés y cierto grado de compromiso en la administración local y en las empresas hacia la puesta en marcha de prácticas de RS.
- ❑ Sin embargo el carácter incipiente de la RS y otras razones como la imposibilidad de una mayor difusión, la falta de tiempo o el desinterés de parte del sector empresarial (la dificultad de que acudan a actos de este tipo) provoca que sea necesario incrementar el número e intensidad de las acciones de sensibilización o hacerlas de modo más individualizado.
- ❑ Se destaca que la metodología de trabajo con empresas en materia de sensibilización debe trabajarse en todos los niveles de la organización: conferencias abiertas dirigidas especialmente a gerentes y máximos responsables de la empresa; talleres dirigidos a responsables de recursos humanos, mandos medios y representantes sindicales y jornadas de trabajo con responsables.
- ❑ Es muy importante el empleo de canales especializados (revistas empresariales, Cámara de Comercio, Asociaciones de Empresarios, directorios de empresas, etc).
- ❑ Hay que entender que estamos realizando un trabajo a medio y largo plazo y los resultados pueden tardar en aflorar incluso años... lo que significa que ya hemos empezado a acortar el plazo.

- ❑ Se ha demostrado más eficaz el realizar acciones directas (diagnósticos o planes en empresas) que las acciones generales de sensibilización.
- ❑ Lo mismo cabe decir de los talleres en pequeño formato con empresarios y empresarias, entrevistas personales, reuniones formales e informales, o brainstorming.
- ❑ Es imprescindible programar y trabajar la cobertura de los medios de comunicación, prensa y televisión, ya que para el sector empresarial la notoriedad, imagen y hasta la publicidad gratuita supone una importante motivación.
- ❑ El agradecimiento y reconocimiento público por parte de las autoridades, como son alcaldes, presidente de la federación de empresarios, etc. se ha revelado como una buena práctica que fomentará la participación futura de estas empresas y otras en próximas actividades relacionadas con la inserción laboral de colectivos con dificultades.
- ❑ Se constata que al dirigirnos al sector empresarial debemos utilizar un lenguaje no sólo en clave ética sino económica y en especial de los beneficios que le reportará la RS.
- ❑ Se trata de actuaciones muy innovadoras en el territorio y en muchos casos resulta muy destacable en tan corto período de tiempo la transferencia de buena parte de las medidas puestas en marcha.
- ❑ Las acciones de investigación, así como las publicaciones han conformado un punto de partida esencial en algunos casos, produciendo materiales muy interesantes. No obstante la elaboración de guías y manuales, por mucha calidad que tengan no es suficiente y se han de acompañar con acciones que faciliten su implantación.

- ❑ Las acciones formativas se han realizado en dos direcciones diferentes: hacia el alumnado de secundaria y universitario en un visión a largo plazo; y hacia técnicos y técnicas de empresa dirigido a una próxima implantación. Ambos, aunque con dispares finalidades y contenidos conforman acciones por completo necesarias.
- ❑ La experiencia de crear una oficina de RS posee diversas virtudes: la primera constituir una referencia destacada y concreta entre la diversidad de entidades que en ocasiones trabajan la RS; la segunda su cercanía y concreción conforme a las características locales y territoriales; por último la diversidad de acciones que puede desarrollar: informar, formar, reconocer, asesorar, sensibilizar, implantar.
- ❑ En materia específica de RSE es muy diversa la tipología de acciones que pueden realizarse: creación de redes, diagnósticos y planes de RSE, convenios de colaboración, contratación de colectivos desfavorecidos, inserción de personas con discapacidad, alternancia de empleo y prácticas en empresas, o adaptación de puestos de trabajo.

Corolario: Los técnicos y técnicas de los proyectos Equal que conforman el Subgrupo de Responsabilidad Social han demostrado sobrada imaginación, innovación y capacidad técnica para el diseño e implementación de medidas de fomento de la Responsabilidad Social en sus diversas tipologías y adaptadas a las características locales.

Han asumido además la necesidad de un trabajo conjunto entre empresas, administraciones públicas, agentes socioeconómicos y entidades sociales, virtud que queda demostrada con sus propios resultados e indicadores.

Esperamos en consecuencia que el trabajo desplegado y aquí plasmado pueda servir de referencia y utilidad para otras entidades que comparten idénticos fines.

5. Epílogo. Creación de una red de territorios socialmente responsables

En la última reunión del subgrupo, celebrada en julio de 2007 en Burgos, se apreció la necesidad de continuar la línea de trabajo y rentabilizar las actuaciones emprendidas en Equal. Por ello, se propuso la posibilidad de crear una red entre los propios proyectos que profundizara el concepto de "Territorio socialmente responsable". Sirva el siguiente texto de Ana Gómez Narváez como argumentación y presentación de esa futura red.

Idea Clave: El impulso de la Responsabilidad Social de las Empresas como iniciativa estratégica en la configuración de Territorios Socialmente Responsables

Los servicios de empleo de las distintas entidades públicas y privadas del Subgrupo de Responsabilidad Social del GTN1 venimos constatando que el éxito de nuestros programas de inserción sociolaboral depende de la implicación de cada vez un número mayor de entidades que operan en nuestro territorio y en especial de la disposición y grado de colaboración de las empresas.

Esta colaboración no es nueva y su importancia se ha incrementado conforme la acción pública ha reforzado el interés y la responsabilidad del sector empresarial en la creación y el mantenimiento del empleo de calidad. Dicha colaboración se viene formulando de muy

distintas maneras, siendo las más frecuentes la formación en prácticas y los compromisos de contratación tras la finalización de los itinerarios profesionales.

En paralelo también ha crecido la participación de otros agentes sociales en los programas de empleo. Así a las aportaciones importantes de los sindicatos se han sumado las aportaciones de las entidades del Tercer Sector que han influido de manera decidida en el diseño de metodologías innovadoras para el desarrollo de los itinerarios de inserción para el empleo.

Sin embargo y a pesar de los esfuerzos realizados y los recursos financieros invertidos, la mejora de la empleabilidad y la inserción laboral de las personas vulnerables sigue marcando la agenda de las políticas públicas de empleo.

Y constatamos, desde nuestra propia experiencia como agentes de desarrollo y empleo, que esto es así porque el guión económico de la globalización nos obliga a adaptar de manera constante los enfoques con los que venimos trabajando para mejorar las condiciones de acceso al mercado de trabajo y de permanencia en el mismo de estas personas.

Porque este nuevo escenario económico en el que se desarrollan las relaciones sociales y laborales requiere que los programas de empleo contemplen además la influencia de otros factores potencialmente desencadenantes de procesos de exclusión que añaden rostros nuevos a los colectivos tradicionalmente calificados como de “riesgo”.

Nos referimos a fenómenos como el “mileurismo”, que condiciona las posibilidades de emancipación y progreso en la carrera profesional de muchos jóvenes por ejemplo, las significativas tasas de siniestralidad laboral en sectores económicos y actividades con-

cretas, la inmigración y su paradoja (la condición de trabajador no convierte al inmigrante en ciudadano de pleno derecho), las dificultades de integración de los inmigrantes y de las personas discapacitadas en el mercado de trabajo (lo que explica que en la gestión de recursos humanos nos refiramos a la “gestión de la diversidad” entendida como un conjunto de medidas que facilitan la integración de la persona trabajadora en la empresa y en consecuencia también en la sociedad), u otros factores como la problemática conciliación de la vida laboral y familiar que junto a la segregación de género en la estructura de la masa salarial de España nos obliga a revisar si los convenios colectivos, más allá de su exigencia legal, son suficientes para alcanzar cotas realistas de igualdad en el empleo.

Para las entidades que hemos participado en la iniciativa Equal, dentro del Eje 1, la consideración en la planificación de los proyectos de estos nuevos factores que generan exclusión ha sido posible gracias a la participación de los principales agentes implicados en políticas y programas de integración social, desarrollo empresarial y empleo dentro del territorio, a la exigencia de un trabajo en RED y a la consideración de la Responsabilidad Social (RS) como principio en el que quedan enmarcadas las actuaciones.

Una RED de entidades que operan según criterios de RS en el territorio tiene que promover un sistema de coordinación de recursos, una puesta en común de conocimientos y propuestas, y un acuerdo sobre los principios y los objetivos comunes que guiarán a sus integrantes, convirtiendo lo que sería una secuencia de voluntades y responsabilidades individuales en una sinergia capaz de influir en objetivos estratégicos que superen los planteados en materia de inserción laboral como son la cohesión social y la sostenibilidad del territorio.

La experiencia de trabajo de las entidades integrantes del Subgrupo nos demuestra que la RSE es un enfoque innovador desde el que abordar las políticas activas de empleo destinadas a mejorar la empleabilidad de las personas con dificultades de acceso al mercado de trabajo.

Pero además la RSE nos ha permitido desarrollar una nueva pedagogía de la intermediación laboral, mostrando a las empresas que la intermediación laboral es mucho más que una participación puntual en un programa de inserción: es la puerta de entrada a una nueva cultura empresarial y de las organizaciones en general, que les proporcionará ventajas competitivas y con la que contribuirán a la cohesión del territorio.

La mayoría de los proyectos de la Iniciativa Equal han reconocido públicamente la disposición de las empresas a integrarse en esta cultura y las buenas prácticas desarrolladas para tal fin con la celebración de encuentros, jornadas y premios.

Bajo el enfoque de la RSE también hemos enmarcado nuevos recursos para la inserción laboral de las personas con dificultades a través del autoempleo, por ejemplo mediante los microcréditos, un instrumento con el que las entidades bancarias no sólo contribuyen a crear empleo, sino también a erradicar la exclusión financiera que padecen aquellas personas que no tienen avales personales o garantías reales para poder acceder a la financiación de sus proyectos.

El principio de Responsabilidad Social de las Entidades de un Teritorio que surge de la consideración de la RSE como política “bottom up” y el trabajo en RED han permitido a las Agrupaciones de Desarrollo de los Proyectos Equal integrados en este subgrupo:

Situar a los Ayuntamientos y Diputaciones en el nivel de la planificación y diseño de las políticas de empleo, nivel del que se encuentran excluidos por las competencias que marca la Ley de Bases del Régimen Local, superando de esta forma su rol de simples ejecutores de programas finalistas que en muchos casos impide que las entidades locales puedan adaptarlos a las necesidades del territorio donde se desarrolla.

Promocionar a las entidades del Tercer Sector como nuevos interlocutores necesarios en el diálogo social, no sólo por su participación de los recursos destinados al fomento del empleo y la empleabilidad, sino también por los canales de colaboración establecidos con las empresas que desarrollan programas de acción social. Canales a través de los cuales han hecho llegar a las empresas las necesidades y preocupaciones de los colectivos que representan y han llevado a cabo acuerdos puntuales para conseguir la inserción laboral de personas discapacitadas, mujeres víctimas de la violencia de género, inmigrantes o personas ex reclusas. Estas relaciones entre tercer sector y empresa, vistas desde un enfoque RS, impone criterios de coherencia entre las organizaciones de voluntariado, restringiendo de esta manera la aceptación de cualquier colaboración legal que provenga de una empresa cuyo objeto social vaya en contra de los principios éticos y morales por cuyo desarrollo trabajan.

Sensibilizar a empresarios y sindicatos de la importancia de la dimensión interna de la RSE, es decir de las relaciones de las empresas con sus propios empleados y empleadas con el fin de distinguir la RSE como instrumento de gestión empresarial de una simple práctica de marketing social.

Desde la experiencia Equal comprobamos que asumir el criterio de RS en el marco de la RED fortalece el diálogo social y la negociación colectiva como instrumentos para pro-

mover cláusulas de conciliación familiar y laboral, así como otras medidas de igualdad de oportunidades para el empleo y la promoción profesional de las mujeres en aquellas organizaciones que no están obligadas a cumplir los términos que al respecto señala la reciente Ley de Igualdad.

Por coherencia con los principios de la RS, cualquier empresa que quiera significar públicamente su política de RSE en el territorio y satisfacer a los “stakeholders” con los que se relaciona tendrá que empezar por tener el mejor de los convenios colectivos.

Implicar a las administraciones públicas en la aplicación de criterios responsables en la contratación pública, a través de la formación de sus cuadros técnicos en la inclusión de cláusulas sociales en los procesos de licitación pública. La administración pública adquiere así un papel proactivo más allá del que tradicionalmente se le viene asignando como impulsor, estimulador y difusor de la RS entre las empresas y se sitúa en los mismos niveles de exigibilidad de RS que el resto de los operadores del territorio.

Por lo tanto, nuestro trabajo en la Iniciativa Equal nos ha permitido constatar que la RS puede ser una herramienta de progreso para abordar la nueva complejidad del mercado laboral, ya que los principios de su aplicación tienen en cuenta los retos sociales, económicos y medioambientales del territorio, y las relaciones y las alianzas de las organizaciones que operan en el mismo.

Creemos que el impulso de la RSE es una iniciativa de importante alcance político cuando se plantea desde el territorio y se centra en las personas. Pero su efectividad y aplicación práctica deben enmarcarse en una estrategia más ambiciosa que contribuya a crear una

cultura de responsabilidad compartida entre ciudadanos, empresas, administraciones y sociedad civil.

*Esta acción estratégica se definiría mediante **Pactos por la Responsabilidad Social en los Territorios**, que ineludiblemente deben contener acuerdos concretos sobre principios de actuación en materia de empleo, y que darían lugar a **Pactos por el Empleo Responsable** que fomenten el acceso y la permanencia en el empleo de calidad y en igualdad de oportunidades.*

*El seguimiento de los acuerdos establecidos en dicho Pacto correría a cargo de una **RED de Entidades por la Responsabilidad Social** que acordaría en primera instancia el compromiso de asumir los principios del pacto en su gestión y apoyar cuantas medidas sean necesarias para que sus aportaciones definan un verdadero marco político de desarrollo económico del Territorio basado en criterios de Responsabilidad Social, con el objetivo de frenar la proliferación de nuevos procesos de exclusión social y de degradación del medio ambiente.*

6. Glosario de materiales y productos

EQUALBUR (Burgos)



Disponibles en www.equalbur.org

Asociación Equalbur
C/ Fundación Sonsoles Ballvé 4, bajo
09007 Burgos
Teléfono: 947 047 148
equalbur@empresas.retecal.es

- Guía de Conciliación.
- Materiales utilizados en los talleres de sensibilización en centros educativos
- Manual de Condiciones de trabajo en el hogar.
- Calculadora de la reserva legal de puestos de trabajo para personas con discapacidad, disponible en
- Colaboraciones y artículos publicados en Diario de Burgos y colaboraciones en la revista de FAE.
- Dípticos, trípticos y demás documentación sobre taller de habilidades básicas o gestión de la diversidad.

ANALOGÍAS (Valencia)



Disponibles en <http://equal-analogias.ceim.net>

CeIM

Gran Vía Fernando el Católico, nº 78

46008 –Valencia

Teléfono: 96 315 22 20

fundacion@ceimigra.net

- El uso de la mediación como herramienta en el proceso de inserción sociolaboral. Reflexiones del proyecto I.C. EQUAL Analogí@s.
- Agenda de búsqueda de empleo Analogí@s (en el itinerario individual o en el plan de búsqueda).
- De@uerdo, revista para la difusión de la Mediación. Edición Cuatrimestral On-line. Publicación de la Escuela de Mediación Social, Intercultural y de Género. Número 1 Abril 2006.
- Estudio-Publicación: “Historias de afecto y ternura, Historias de desigualdad y discriminación: El discurso de mujeres inmigrantes internas en el servicio doméstico”.
- Estudio-Publicación: “Una aproximación a la Mediación Intercultural: Realidades en España, Italia y Francia”.
- Estudio-Publicación: “Ética de la empresa, integración social y ciudadanía corporativa”

HUELVA EQUAL



Disponibles en www.equalhuelva.feansal.es

Patronato de Desarrollo Local Huelva Impulsa

Edificio Huelva Impulsa

Avda. Pio XII, s/n

21004 Huelva

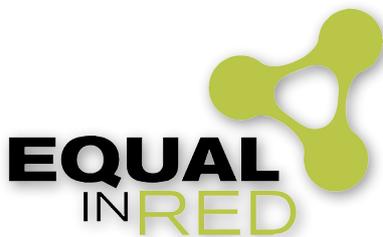
Teléfono: 959 210 271

info@huelvaimpulsa.es

- Manual de creación de empresas de economía social: CD, jornadas de presentación.
- Manual de uso titulado “Guía de Búsqueda de Empleo por Internet”.
- Tríptico informativo para la población en general sobre información general del proyecto “Huelva – EQUAL”.
- Carteles de difusión del proyecto “Huelva – EQUAL”.
- Folletos informativos de cada una de las actuaciones del proyecto “Huelva – EQUAL” donde se dan a conocer las acciones formativas y de fomento del autoempleo puestas en marcha.
- Guía informativa de la estructura y funcionamiento del Servicio integrado de inserción sociolaboral.

- ❑ Programa de las Jornadas realizadas sobre “Responsabilidad Social de las Empresas y las Administraciones Públicas.
- ❑ Programa de las Jornadas realizadas sobre “Género y Mercado Laboral”.
- ❑ Publicación on-line de las ponencias de las Jornadas sobre “Género y Mercado Laboral” con el título “Trabajando por el cambio de conciencia. Igualdad de oportunidades en el mercado laboral”. (www.huelvaequal.es)
- ❑ Formatos generados por el Servicio integrado de inserción sociolaboral en cuanto a personas beneficiarias: Entrevista de detección de necesidades, Ficha de seguimiento, Solicitud de participación, Ficha del curso, Cuestionario de evaluación del curso, Control semanal de asistencia, Oferta de empleo, etc.
- ❑ Tríptico Galardón “FÉNIX 2007 a la calidad social de las empresas”.
- ❑ Documento “Plan de Fomento de la Calidad Social en el Empleo”.

EQUAL IN RED (Málaga)



Disponibles en <http://www.equalinred.net>

Diputación de Málaga. Área de Derechos Sociales

C/ Pacífico, nº 54

29004 Málaga

Teléfono: 952 133637

lgballester@malaga.es

- Análisis de la incorporación de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar en los convenios colectivos suscritos en Andalucía.
- Subvenciones para microcréditos y empresas de inserción.
- Guía para la creación de empresas de inserción social.
- Tríptico Oficina Responsabilidad Social
- Tríptico del Proyecto
- Informes de conclusiones de las Jornadas y Encuentros.
- Noticias en prensa, convocatorias, pliegos de contratación, acuerdos adoptados.

PERIPILOS (Asturias)



Disponibles en www.periplos.org

Agencia Local de Promoción Económica y Empleo
Ayuntamiento de Gijón
C/Fortuna Balnearia, nº 1 - 33207 Gijón
Teléfono: 985 181555
agencialocal@gijon.es

- Diagnóstico Ocupacional Sectorial.
- Agenda de búsqueda de empleo.
- Guía docente en Formación Dual
- Visión histórico-legislativa de la figura del aprendiz.
- Calendario RSE 2007.
- DVD en la Cata de Oficios. Se ofrece una breve presentación de la herramienta audiovisual de orientación laboral.
- Manual de cultura laboral.
- Tríptico informativo para participantes en el proyecto.
- Tríptico informativo a empresas.
- Tríptico de sensibilización en la conciliación de la vida personal y laboral.
- Tríptico Acto de Reconocimiento a las Empresas.
- Notas de prensa.

COMPASS (Castellón).



Disponibles en <http://www.castello-net.es>

Diputación de Castellón

Avenida Vall D'Uixò, 25 - 12005 Castellón

Teléfono: 964359359

mcalvet@dipc.es

- ❑ Modelo de convenio para la realización de prácticas no laborales en empresas Anexo al convenio. Informe convenio: propuesta para la realización de las prácticas organizadas desde el ayuntamiento. Decreto de Alcaldía para la realización de prácticas. Cuestionario de evaluación PNL alumnado y empresas.
- ❑ Tríptico Galardón Accord edición año 2006.
- ❑ Documento “Por qué las empresas quieren trabajar en RSE. Resultados del brainstorming social” de Auren Consultores.
- ❑ Estudios sobre recursos de intermediación, mercado laboral y factores que influyen en la consolidación de empleo para favorecer la inserción laboral de los colectivos desfavorecidos, con propuestas de adaptación y mejora.
- ❑ Estudio sobre la situación de la igualdad de género y la conciliación entre la vida laboral y familiar.
- ❑ Guía para apoyar el diseño y la implementación de Planes municipales de Inmigración como instrumento para favorecer la convivencia intercultural a nivel local.
- ❑ Guía didáctica de educación no sexista

- ❑ “Por qué las empresas quieren trabajar en RSE. Resultados del brainstorming social” de Auren Consultores. Documentos de sensibilización elaborados a partir de esta jornada
- ❑ Tríptico visita a empresas para fomentar la inserción de colectivos desfavorecidos.
- ❑ Documento de seguimiento para la consolidación de empleo.
- ❑ Descripción sección temática RSE y Documento marco planes de inmigración
- ❑ Documento marco plan de igualdad administración pública y empresa. Ejemplos de ambos tipos de documentos y tabla con referencia a cláusulas incorporadas en el PIO del Ayuntamiento de Castellón

PROYECTO LAMEGI



Asociación Berriztapen para la incorporación social
Cuevas Ekain 3, 1º
48009 Bilbao (Bizkaia)
Telf.: 944 150 883

IN INTINERE (Alcázar de San Juan)



Disponibles en <http://www.initinere.es>

Fundación Municipal para la Promoción Económica y el Empleo de Alcázar de San Juan

Marqués de Mudela, 28

13.600 Alcázar de San Juan - Ciudad Real

Teléfono: 926 545412

fundacion.municipal@fmpee.es

- Programas de las Jornadas de Sensibilización.
- Dossier de prensa.
- Pliego de Cláusulas Administrativas y Prescripciones Técnicas para la contratación por procedimiento abierto mediante concurso de la consultoría y asistencia técnica para la implantación de un sistema integral de Responsabilidad Social (Territorio Socialmente Responsable).
- Agenda 2006 de Responsabilidad Social en la Empresa.
- Tríptico Jornada “La empresa de Alonso Quijano”.
- Guía práctica para la implantación de la Responsabilidad Social y la Igualdad de Oportunidades en las Pymes.
- Guía para la creación de empresas socialmente responsables (en proceso de elaboración)
- Protocolo de Actuación para la Inserción Sociolaboral de Colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo.

PROCESA (Ciudad Autónoma de Ceuta)



Disponibles en: <http://www.procesa.es/>

Procesa, Sociedad de Fomento

C/ Padilla s/n, edif. Ceuta-Center, 1ª Planta

51000 Ceuta

Teléfono: 956 528 272

procesa@procesa.es

***Con el mayor y más sincero agradecimiento a los y las auténticas
artífices de este informe: todos los técnicos y todas las técnicas de los
proyectos referenciados***



Unión Europea
Fondo Social Europeo

