INFORME ANUAL

ANUALIDAD 2013

PROGRAMA PLURIRREGIONAL DE LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

Nº Programa: 2007ES05UPO002

FSE-ESPAÑA 2007-2013

"El Fondo Social Europeo invierte en tu futuro"

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo

INDICE

0. INTRODUCCIÓN 4
1. IDENTIFICACION 4
2. RESUMEN DE LA EJECUCION DEL PROGRAMA OPERATIVO 5
2.0. Evolución de la situación socio-económica de España en el año 2013 5
2.1. Logros y análisis de los avances 22
2.1.1. Información sobre los avances físicos del Programa Operativo 22
2.1.2. Información financiera: 33
2.1.3. Información sobre el desglose del uso de los Fondos 37
2.1.4. Ayuda por grupos destinatarios 46
2.2. Análisis cualitativo de la ejecución 50
2.2.1. Análisis de los logros, medidos mediante los indicadores físicos y financieros. 50
2.2.2. Demostración de los efectos de la ejecución del P.O. en el fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, según proceda, y descripción de los acuerdos de colaboración. 81
2.2.3. Información exigida en el art. 10 del Reg. (CE) nº 1081/2006. 93
2.3 Información sobre conformidad con la legislación comunitaria 172
2.4 Problemas significativos y medidas adoptadas para solucionarlos 172
2.4.1. Cualquier problema significativo al ejecutar el PO, incluido un resumen de los problemas graves detectados con arreglo al procedimiento del art. 62, apdo. 1, letra d incisos i) del Reg. (CE) nº 1083/2006, cuando proceda, así como las medidas adoptadas o que se adoptarán por la Autoridad de Gestión y/o el organismo intermedio o el Comité de Seguimiento para resolverlo. 172
2.4.2. Cualquier problema significativo que se haya planteado al ejecutar las acciones y actividades del art. 10 del Reg. (CE) nº 1081/2006 173
2.4.3. Devolución o reutilización de ayudas. Información sobre el uso dado a las ayudas devueltas o reutilizadas a raíz de la supresión de una contribución, tal y como se contempla en el art. 57 y el art. 98.2 del Reg. (CE) nº 1083/2006. 173
2.5. Cambios en el contexto de la ejecución del Programa Operativo (en su caso) 173
2.6. Complementariedad con otros instrumentos 173
2.7 Disposiciones en materia de seguimiento 175
2.7.1 Instrucciones/Orientaciones de la Autoridad de Gestión 175
2.7.2. Oficina técnica de apoyo a la gestión de las ayudas FSE: 177
2.7.3. Encuentros Anuales: 178
2.7.4. Reuniones, seminarios y cursos: 178
2.7.5. Comité de Seguimiento 184
2.7.6. Evaluación y Seguimiento Estratégico: 184
3. EJECUCION POR EJES PRIORITARIOS 190
3.1. Eje 2. 190
3.1.1. Información sobre los avances materiales del Eje 2 190
3.1.2. Análisis cualitativo 221
3.2. Eje 4 368
3.2.1. Información sobre los avances materiales del Eje 4 368
3.2.2. Análisis cualitativo 368
4. COHERENCIA Y CONCENTRACION 386
4.1. Descripción de la coherencia de las acciones financiadas por el FSE con las acciones emprendidas con arreglo a la Estrategia Europea de Empleo en el marco de los programas nacionales de reforma y los planes de acción nacionales para la inclusión social, y del modo que contribuyen a ellas. 386

4.1.1 Contribución del FSE a la Estrategia Europa 2020 y sus Orientaciones para las Políticas de Empleo en el marco de los Programas Nacionales de Reforma: 386
4.1.2 Contribución del FSE a los planes nacionales para la inclusión social. 388
4.2. Descripción del modo en que las acciones del FSE contribuyen a la puesta en práctica de las recomendaciones y los objetivos comunitarios en materia de empleo en el ámbito de la educación y la formación (art. 4, apdo. 1 del Reg.(CE) nº 1081/2006. 389
4.2.1 Educación y Formación. 389
5. GESTION FINANCIERA Y SEGUIMIENTO DE LOS COMPROMISOS 391
6. ASISTENCIA TÉCNICA 392
6.1. Explicación del uso que se ha hecho de la asistencia técnica 392
6.2. Porcentaje del importe de la contribución del FSE asignada al P.O. que se ha destinado a asistencia técnica 399
7. INFORMACION Y PUBLICIDAD 401

0. INTRODUCCIÓN

El presente informe de ejecución correspondiente a la anualidad 2013, del periodo de programación 2007-2013, se presenta en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 67 del Reglamento (CE) nº 1083/2006, que establece que la Autoridad de Gestión remitirá a la Comisión un informe anual a partir de 2008. El informe de ejecución anual debe ser aprobado por el Comité de Seguimiento, en función del artículo 65 del citado Reglamento.

Este séptimo informe recoge información proporcionada tanto por la Autoridad de Gestión como por el Organismo Intermedio, en función de los contenidos que se establecen en el artículo 67 del Reglamento (CE) nº 1083/2006 y en el anexo XVIII del Reglamento (CE) nº 1828/2006.

1. IDENTIFICACION

PROGRAMA OPERATIVO	Objetivo afectado: PLURIRREGIONAL
	Zona subvencionable afectada: CONVERGENCIA Y COMPETITIVIDAD REGIONAL Y EMPLEO
	Período de programación: 2007-2013
	Nº de programa (nº de CCI): 2007ES05UPO002
	Título del programa: LUCHA CONTRA LA DISCIRMINACIÓN
INFORME ANUAL DE EJECUCION	Año al que se refieren los datos: 2013
	25 de junio de 2014

2. RESUMEN DE LA EJECUCION DEL PROGRAMA OPERATIVO

2.0. Evolución de la situación socio-económica de España en el año 2013

Este apartado se ha elaborado a partir de las aportaciones de los Organismos Intermedios que participan en el Programa Operativo plurirregional de Lucha contra la Discriminación. Se ha dividido en una descripción de la situación socio-económica general en el conjunto del país, en la que se presta particular atención a la situación de las personas más desfavorecidas así como a los aspectos relativos al género, para, a continuación, incluir breves explicaciones relativas a las situaciones de las personas inmigrantes, las de etnia gitana, nacionales o extranjeras así como la de las personas con discapacidad. También se hace referencia a los indicadores estratégicos relativos a este Programa y, por último, se indica brevemente el impacto de este análisis sobre las actuaciones que desarrollan los Organismos en el Programa.

Situación socio-económica y mercado de trabajo en España

El contexto del mercado laboral en 2013 viene caracterizado por la crisis iniciada en 2007 y por su principal consecuencia: la destrucción de empleo. En 2013, aunque la destrucción de empleo fue menor que en 2012, alcanzó los 200.000 puestos de trabajo según la EPA. A principios de 2013, la tasa de paro global alanzó casi el 27% (27,26% para mujeres y 26,66% para hombres). En el último trimestre de 2013 bajó ligeramente la tasa de paro (si bien la tasa de paro femenina incrementó respecto al trimestre anterior) situándose en 25,73% de la población (25,04% hombres y 26,53% mujeres). A finales de 2013 había un total de 5.935.600.000 personas desempleadas registradas (3.108.800 hombres y 2.826.800 mujeres). Respecto al 4º trimestre del año anterior (2012) el número de desempleados hombres bajó ligeramente (65.600) y se incrementó el número de mujeres desempleadas (35.800), incrementándose la brecha de género.

Población activa y tasa de actividad

La población activa en el cuarto trimestre de 2013 se sitúa en 23.070.900 personas (12.415.600 hombres y 10.655.200 mujeres), casi 150.000 personas más respecto al mismo trimestre del año anterior.

La tasa de actividad se sitúa en 59,86% (casi igual que el año anterior), siendo la tasa femenina de 53,96% (incrementando 54 centésimas) y la masculina de 66,05% (disminuyendo 47 centésimas).

La tasa de actividad de la **población extranjera** total se sitúa en 74,41% (80,8% para los hombres y 68,6% para las mujeres). La distancia entre las tasas de actividad de la población extranjera frente a la española es de casi 15 puntos a favor de la primera, circunstancia explicada fundamentalmente por la diferente estructura por edades de estas poblaciones.

Ocupación y Tasa de empleo

El número de personas ocupadas en el IV Trimestre de 2013 es de 17.135.200 (unas 100.000 personas más respecto al primer trimestre pero 100.000 menos respecto al tercero). De estas personas, 9.306.800 son hombres y 7.828.400 mujeres.

Por **nacionalidad**, los hombres extranjeros ocupados ascienden a 946.900 y las mujeres a 913.600.

Respecto al mismo trimestre de 2012, el número de personas ocupadas ha descendido en 204.200 (de las que 128.900 son hombres y 75.300 son mujeres). Destaca el descenso de personas ocupadas de origen extranjero no europeas: 170.500.

El descenso en el empleo afecta de manera distinta pos grupos de edad. Así, no presentan descenso pero sí un ligero incremento las personas ocupadas de entre 40 y 44 años y 50 y 59 años. Asimismo, las mujeres de entre 60 y 64 años tampoco experimentan descenso.

Los grupos de edad que presentan mayores descensos en el número de personas ocupadas respecto al IV Trimestre de 2012 son las personas de 35 años (235.400 personas menos, de las que 121.400 son hombres y 113.900 son mujeres. En particular, mujeres y hombres jóvenes de entre 30 y 34 años han protagonizado el descenso más significativo: 77.200 mujeres y 55.300 hombres de ese grupo de edad sin ocupación.

Por **sectores**, el número de mujeres ocupadas en agricultura descendió respecto al mismos trimestre del año anterior y se incrementó el de hombres (10.700 y 3.300 respectivamente); en el sector industrial descendió tanto el número de mujeres como el de hombres ocupados (50.900 mujeres y 98.000 hombres); en la construcción también hubo un descenso generalizado (99.700 hombres y 18.200 mujeres) y el sector servicios experimentó una disminución de 9.600 hombres ocupados y un incremento de 4.600 mujeres ocupadas.

Respecto al **tipo de contratación**, el número de personas ocupadas a tiempo completo desciende en 342.000 (231.200 hombres y 110.700 mujeres) y se incrementa el número de mujeres (35.600) y hombres (102.300) contratados a tiempo parcial.

Respecto al **trabajo por cuenta propia**, los datos del último trimestre de 2013 frente a los del año anterior indican que ha disminuido en 6.200 personas, si bien la disminución del número de autónomos ha sido exclusivamente masculina (27.000 menos) frente al incremento de mujeres autónomas (20.800 más).

El número de **personas asalariadas** ha disminuido entre el último trimestre de 2012 y el de 2013 en 195.300 personas: 111.700 del sector público (40.300 hombres y 71.400 mujeres) y 83.600 del sector privado (62.100 hombres y 21.400 mujeres).

Respecto al **resto de la UE** y según **Eurostat**, la tasa de empleo española de 2013 de 58,2 (53,1 mujeres y 63,3 hombres) es poco más de 10 puntos inferior a la media de la UE-28: 68,3 (62,5 mujeres y 74,2 hombres). La tasa de empleo de las personas mayores de 54 años es en la UE-28 de 50,1 (43,3 mujeres y 57,5 de hombres) frente a la de 43,4 en España (36,2 de mujeres y 50,9 de hombres).

Desempleo y tasa de paro

Si comparamos las cifras con la Unión Europea, la tasa de paro española en 2013 (26,1%) ha sido casi 2,5 veces más alta que el promedio de la UE-28 (10,8%), el segundo país de la UE con la tasa de desempleo más alta después de Grecia.

Por sexo, el desempleo masculino en la UE-28 en 2013 fue de 10,8 (en España 25,6) y el desempleo femenino fue de 10,9, frente al española de 26,7. Por edad, el desempleo de menores de 25 años en la UE-28 en 2013 fue de 23,4, frente al 55,5 de España.

El desempleo de larga duración en 2013 en la UE-28 fue de 5,1, frente al 13,1 en España. En la UE-28 el desempleo masculino de larga duración fue de 5,2; 5,1 para el femenino, frente al 12,6 y 13,87 respectivamente en España.

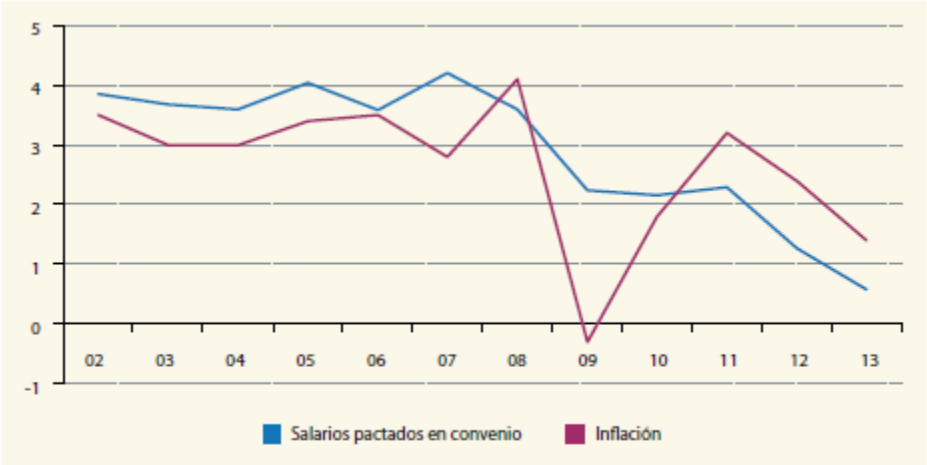
Según indica Cáritas, la evolución del desempleo durante el último año ha reforzado todavía más su consideración como el principal riesgo social en España, tal como corroboran los barómetros de opinión que regularmente muestran la jerarquía de preocupaciones de la sociedad española. Las previsiones de mayor crecimiento económico a partir de 2014 resultan claramente insuficientes para invertir drásticamente estas cifras, con claras dificultades para reducir la tasa de desempleo, aunque se alcancen tasas positivas de crecimiento del PIB. Pese a que algunos estudios recientes han rebajado el nivel de crecimiento necesario para crear empleo, un crecimiento de la producción por debajo del 1% anual apenas conseguirá reducir

unas décimas la tasa de paro, por lo que no puede hablarse de perspectivas de recuperación en términos de la ocupación, manteniéndose los indicadores de desempleo muy por encima —más del doble— que los del promedio de la Unión Europea. El empleo creado en estos meses es, además, muy inestable, siendo el 92,3% de los contratos registrados durante 2013 de carácter temporal. La situación general es, por tanto, muy negativa en términos de los resultados del mercado de trabajo, con menos empleo, más paro, con el poco empleo que se crea mayoritariamente de carácter temporal, salarios más bajos y, además, repartidos más desigualmente.

El prolongado proceso de disminución de las rentas ha supuesto, sin duda, un notable retroceso en los indicadores básicos de bienestar la reducción de la renta de la que disponen los hogares ha ido haciéndose mayor ano a ano, con una pérdida 2,9% en 2010, del 3,4% en 2011 y del 3,8% en 2012. **El año 2013 no ha supuesto una ruptura de la tendencia de pérdida de disminución del nivel medio de renta,** con avances trimestrales que muestran que, a pesar de la contención de la caída del PIB en los últimos trimestres del año, las rentas de los hogares han seguido reduciéndose en términos reales.

Dado su peso en la renta de los hogares, una de las fuentes más importantes de este declive ha sido la reducción de las rentas procedentes del mercado de trabajo. La remuneración media por trabajador ha ido cayendo año a año, tal como reflejan los datos de la Contabilidad Nacional, incluidos los avances trimestrales de 2013, o las estadísticas de convenios colectivos. Según estas últimas, **el crecimiento de los salarios, cada vez más moderado y por debajo del 1% en 2013, ha sido inferior al de los precios desde 2011.**

Tasas anuales de variación de los salarios y el IPC

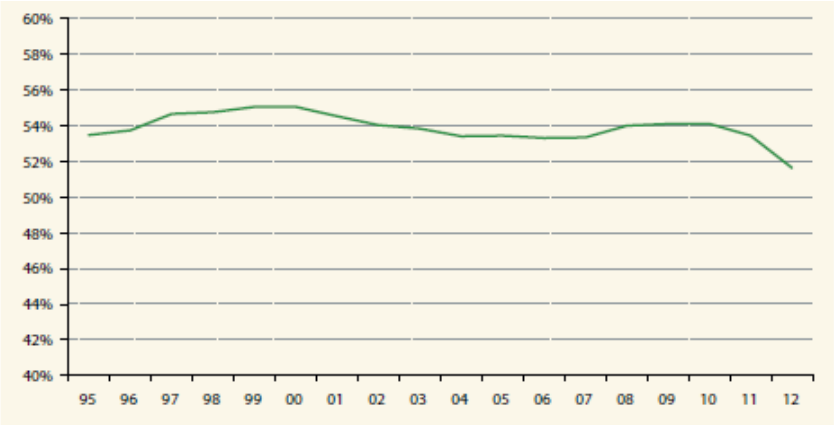


Fuente: Elaboración propia a partir de INE y Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo (Ministerio de Empleo y Seguridad Social).

Un segundo dato revelador del empeoramiento del bienestar en la sociedad española es **la agudización de las diferencias de renta entre los hogares.**

Dado que los indicadores de desigualdad son muy estables en el tiempo, resulta preocupante el aumento de la desigualdad. Uno de los indicadores más comunes para medir su extensión, como es la relación entre la renta que acumula el 20% más rico y la del 20% más pobre, ha crecido más del 30% desde 2007.

Participación de las rentas del trabajo en el PIB



Fuente: Elaboración propia a partir de Contabilidad Nacional (INE).

El número de hogares sin ingresos, además, parece insensible a la hipotética mejoría en el mercado de trabajo en la segunda mitad de 2013, puesto que en este periodo no solo no se ha reducido el problema, sino que ha rebrotado, con un aumento de más de 50.000 hogares en esta situación en los últimos seis meses del año.

El número de hogares sin ingresos se ha duplicado prácticamente, desde el comienzo de la crisis (2007). Hemos pasado de 348.300 hogares sin ingresos en 2007 a casi 700.000 a finales de 2013. En síntesis, la crisis económica está golpeando con fuerza a la sociedad española, siendo el aumento de la pobreza y de su cronificación, intensidad y severidad, una de las manifestaciones más crueles.

Por otro lado, cabe indicar también otros fenómenos en el mercado laboral como son el efecto desánimo ante prolongadas situaciones de desempleo y la migración de colectivos a otros países. Asimismo, también cabe indicar el aumento de personas que, aunque perciben rentas del trabajo, siguen en situación de riesgo de pobreza (los llamados "trabajadores pobres"). Por último, el comportamiento del mercado laboral tiene efectos sobre toda la población. Asi, también deben tenerse en cuenta fenómenos como el incremento de la pobreza infantil en España.

Análisis de género

A pesar de que las mujeres se han incorporado en las últimas décadas al mercado laboral y aunque el avance ha continuado imparable, todavía son patentes las desigualdades entre mujeres y hombres. Legalmente, ambos son iguales ante la ley, sin embargo este hecho no se ha visto totalmente reproducido en la realidad, por lo que hablamos de brechas de género a las que aún tenemos que hacer frente. Las causas son variadas, lo cual vamos a demostrar a través del análisis de los datos estadísticos que reflejan la diferente participación de mujeres y hombres en el empleo y sus repercusiones.

En el Informe de la OCDE *How´s life*, en el que se analizan las políticas de bienestar y su impacto en mujeres y hombres, España destaca por ser uno de los países estudiados donde se encuentran las mayores desigualdades en el reparto del trabajo no remunerado. La persistencia de la asunción de las tareas domésticas y de cuidado de familiares y personas dependientes, sigue resultando una lastra para su incorporación y mantenimiento en el mercado laboral, a la vez que repercute negativamente en su bienestar.

La crisis ha acentuado aún más las diferencias de género, al tener distintos efectos en mujeres y hombres, pero también, es verdad que, en tiempo de dificultades económicas se plantean oportunidades por lo que es más importante que nunca aprovechar las capacidades de todos y todas.

A continuación, vamos a analizar la diferente situación de mujeres y hombres en el contexto socio-laboral español en el año 2013.

En el año 2013, disminuye la población activa y la ocupada, mientras que decrece el número de personas desempleadas y continúan acentuándose las diferencias de género.

Destacamos los siguientes datos:

- **Baja tasa de actividad** de las mujeres en relación con los hombres, situándose la tasa de actividad masculina en 80.75% mientras que la de las mujeres es de 69.35%[1], con una diferencia de 11.4p.p.

- **Menor tasa de empleo** de las mujeres, siendo de 50.65% frente al 60.22% de los hombres. La brecha de género se establece en 9.5 p.p

- **Mayor tasa de desempleo** de las mujeres, situándose en 26.96 % frente a 25.43% la masculina. Se observa que sigue la tendencia desde el 2008, de acortarse la distancia entre ambas tasas, aunque, como ya hemos comentado otras veces, éste hecho se debe, no a una mejora de la situación de las mujeres, sino a un empeoramiento de la de los hombres debido al impacto de la crisis en los sectores fuertemente masculinizados.

- **Falta de conciliación de la vida laboral y familiar** que repercute desfavorablemente en las mujeres. Según la Encuesta de Usos del Tiempo 2010-2011, aunque la participación masculina en las tareas domésticas ha aumentado en los últimos años, sigue habiendo una diferencia de al menos 17 p.p. a favor de las mujeres. Estas diferencias también se observan en el dato de que el 92% de las mujeres se dedican al cuidado de la infancia y personas dependientes durante 4 horas y 29 minutos diarios, frente al 75% de los varones que dedican la mitad (Encuesta empleo del tiempo, conciliación trabajo y familia-INE- febrero 2013).

- La **persistencia de la brecha salarial de género**, en España, según los últimos datos de la Encuesta salarial del INE 2011, las mujeres ganan anualmente de media un 77% menos que los hombres, lo que supone una disminución del 0.5 % sobre el año anterior (77.5 %). Además, de la proporción de trabajadores con ganancia baja, el 64.25 % son mujeres. Sus causas son numerosas y complejas, y entre ellas se encuentran, por citar algunas, la segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo, la falta de corresponsabilidad de las tareas domésticas y familiares y por último, la influencia de los roles y estereotipos de género.

- La **segregación horizontal y vertical** del mercado de trabajo, se traduce en que las mujeres se concentran mayoritariamente en el sector servicios (89.4% en España en el 2012) en los sectores y ocupaciones que se encuentran peor valoradas y remuneradas. Este hecho influye negativamente sobre las condiciones del empleo (peores salarios, elevada temporalidad, empleo a tiempo parcial, interrupción de la carrera profesional, etc.). Un estudio reciente del IM[2] pone de manifiesto que el crecimiento del empleo en los "nuevos yacimientos" reproduce la actual segregación por sexos, tanto horizontal como vertical, del mercado laboral. Entre los sectores más masculinizados de los analizados se encuentran los servicios TIC y la economía verde, mientras que la presencia de mujeres es claramente superior en los servicios a personas mayores.

- **Mayor temporalidad en el empleo y contratos a tiempo parcial** entre las mujeres, lo cual conlleva mayor precariedad laboral y peores prestaciones sociales. Mientras que España es uno de los países con mayor temporalidad en el empleo respecto al resto de la UE (ver gráfico) la brecha se ha acortado entre mujeres y hombres. Sin embargo, sigue habiendo más mujeres que hombres con contratos temporales.

[1] Datos de la EPA. IV Trimestre 2013 (población entre 16 y 64 años)

[2] "Formación profesional de las mujeres y nuevos yacimientos de empleo"
http://www.inmujer.gob.es/actualidad/noticias/2013/Diciembre/NPestudnuevosyacimientosempleo.htm

Fuente: Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS). Eurostat

- Respecto a contratación a tiempo parcial, mientras que en los hombres este tipo de jornada a tiempo parcial representa un 6.6 %, en las mujeres representa el 24.5 %, habiendo aumentado un p.p. respecto al año anterior (ver gráfico). Respecto a la UE, sin embargo, la participación femenina es inferior.

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

- Dificultades para acceder a los **puestos de responsabilidad** en el caso de las mujeres. Es el llamado "techo de cristal" o barreras invisibles que dificulta el acceso a las mujeres a los puestos de dirección o gerencia. En España, el 3.3% de las empleadas son directoras o gerentes, mientras que en los hombres el porcentaje es casi el doble (6.4%). Estos datos, son aún más preocupantes cuando el 60% de las personas con título universitario en España son mujeres. Asimismo, la presencia de mujeres en los Consejos de Administración, es tan sólo del 13.27% (Mujeres en Cifras-2012-), siendo un poco más elevado el de Consejeras (15.31%)

- Menor **actividad emprendedora femenina**. Según el Informe GEM 2011, la tasa de actividad emprendedora femenina es del 4% y la masculina del 7,3%. Por otra parte, el perfil de las emprendedoras españolas es diferente al de los hombres, ya que parten de segmentos de menor renta media previa al emprendimiento y asumen mayores responsabilidades familiares.3

- Persistencia de la **brecha digital**. Los últimos estudios llevados a cabo por el IM, demuestran que, a pesar de los avances en cuanto al acceso a las TIC por parte de las mujeres, todavía existen desigualdades tanto en la intensidad, como en el uso y la frecuencia, que se

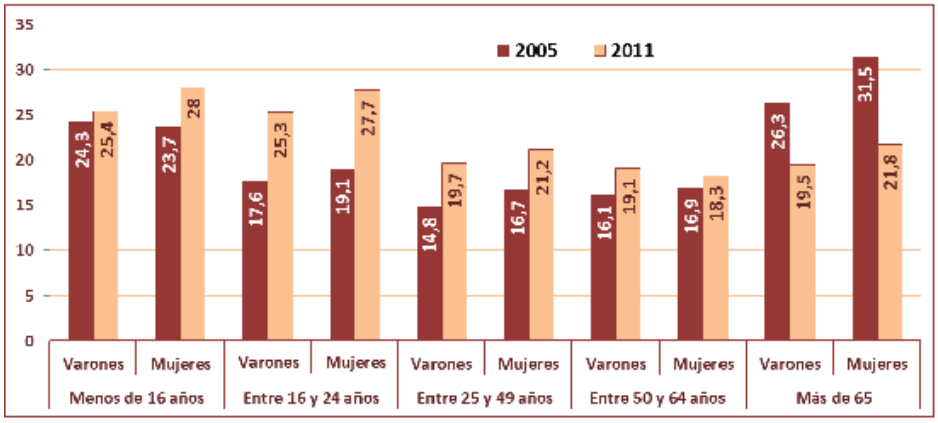
[3] Observatorio Estatal para la igualdad en el Emprendimiento 2011. Secretaría de Estado de Igualdad y Fundación Incyde.

intensifica incluso en los usos avanzados de Internet como la banca electrónica, la creación de las páginas web o el comercio electrónico. A esto se añade que los productos y los contenidos de las nuevas tecnologías, están diseñados por y para hombres, habiendo escasez de mujeres en carreras tecnológicas (los recursos humanos en España en ciencia y tecnología en 2011 era del 20.9 % en comparación con la UE de 22.7 %)4

- **Mayor riesgo de pobreza** en las mujeres, debido a que las mujeres tienen menor acceso a los recursos en el mercado laboral que los hombres (su tasa de empleo es menor) y la calidad del empleo también es más deficiente (mayor temporalidad y precariedad en el empleo, segregación ocupacional, interrupción de las carreras profesionales, brecha salarial…).

La tasa de pobreza en España ha ido aumentando desde el año 2005 (excepto en el grupo de mayores de 65), en mayor medida entre los hombres (ver gráfico), por lo que las diferencias se han ido acortando en relación a las mujeres. Por edades, en el 2011 las diferencias por sexo se dan mayormente entre los jóvenes (entre 16 y 24) siendo éstas de 2.4 p.p., y entre los mayores de 65 años, donde la tasa de pobreza femenina supera a la masculina en 2.3 p.p.5

Tasa de riesgo de pobreza por edad y sexo (%)



Fuente: Eurostat

Por otra parte, hay que tener en cuenta que el riesgo de pobreza, se agrava con la discriminación múltiple. El hecho de la acumulación de determinados factores (discapacidad, raza o etnia, bajo nivel de educación, víctimas de violencia, desempleo, etc.), con el sexo (femenino) hace que estos grupos de mujeres sean más vulnerables a la exclusión del mercado laboral.

La Estrategia Europa 2020, ha puesto de manifiesto que para lograr el objetivo de de un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, es preciso utilizar el potencial y los talentos de las mujeres de manera más extensa y eficaz. Igualmente señala, que Europa necesita utilizar plenamente su potencial laboral con el fin de hacer frente a los retos de una población envejecida y al incremento de la competencia mundial y que se precisarán políticas que promuevan la igualdad entre los sexos. En este período de programación, el PO Lucha contra la Discriminación, con la cofinanciación del FSE, ha de seguir contribuyendo a la integración de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, disminuyendo las brechas de género y promoviendo la integración social de las personas más vulnerables al mercado laboral.

Evolución del contexto para las personas inmigrantes en 2013:

[4] Datos del INE. Ciencia y Tecnología, Sociedad de la Información 2011

[5] Comentarios y gráfico del Borrador del Acuerdo de Asociación de España. Documento de discusión OT 9. Promoción de la inclusión social y reducción de la pobreza

Según el análisis de Cruz Roja Española, si la situación del mercado laboral en España es muy crítica, cuando los datos se desagregan por **nacionalidad**, la realidad deviene dramática: un 40% de paro entre la población extranjera extracomunitaria está sin trabajo, 16 puntos por encima de la población española. La siguiente tabla pone de manifiesto la necesidad de mantener la intensidad del trabajo con personas extranjeras. Aunque la población autóctona se ha incrementado en valor absoluto en mayor medida (y por eso se ha incrementado el volumen de personas atendidas en el marco del tema prioritario 71), en términos relativos la población inmigrante sigue estando en peor situación ante el empleo y acumulan un mayor número de elementos de discriminación, con un contexto en el que crece el discurso xenófobo. Se ha hecho necesario por tanto reforzar no sólo el trabajo de itinerarios de inserción sino también las campañas de sensibilización, que reflejen esta peor situación de la población inmigrante.

Actividad, Ocupación y Desempleo 2012-2013

Activos	Extranjera: Extracomunitaria 2012TIV	Extranjera: Extracomunitaria 2013TIV	Evolución 2012-2013	Tasa actividad 2012TIV	Tasa actividad 2013TIV	Evolución 2012-2013
Ambos sexos						
Total	2276,9	2066,6	-9%	78%	76%	-2,6%
Varones						
Total	1194,2	1075,5	-10%	85%	84%	-0,9%
Mujeres						
Total	1082,7	991	-8%	71%	68%	-4,1%

Ocupados	Extranjera: Extracomunitaria 2012TIV	Extranjera: Extracomunitaria 2013TIV	Total 2012-2013	Tasa Ocupación 2012TIV	Tasa Ocupación 2013TIV	Evolución 2012-2013
Ambos sexos						
Total	1374,8	1234,8	-10%	60%	60%	-1,0%
Varones						
Total	695,6	629,1	-10%	58%	58%	0,4%
Mujeres						
Total	679,2	605,7	-11%	63%	61%	-2,6%

Parados	Extranjera: Extracomunitaria 2012TIV	Extranjera: Extracomunitaria 2013TIV	Total 2012-2013	Tasa Paro 2012TIV	Tasa Paro 2013TIV	Evolución 2012-2013
Ambos sexos				Extranjera: Extracomunitaria	Extranjera: Extracomunitaria	
Total	902,1	831,8	-8%	40%	40%	1,6%
Varones						
Total	498,6	446,4	-10%	42%	42%	-0,6%
Mujeres						
Total	403,5	385,3	-5%	37%	39%	4,3%

Los valores absolutos están reflejados en miles de personas.

En estas tablas se pueden constatar elementos muy reveladores, como por ejemplo la fuerte caída de las tasas de actividad, muy por encima de las medias nacionales, y un dato especialmente preocupante el descenso muy acusado de la tasa de actividad femenina. Así mismo también tas tasas de ocupación y de paro también afectan en mucha mayor medida a

las mujeres inmigrantes que a las mujeres autóctonas y que a los hombres inmigrantes, por lo que claramente se ve la doble discriminación de origen y género.

En la siguiente tabla se constata la evolución de las tasas de paro y como en el último año, a pesar de estabilizarse en la tasa de paro general, todavía se sigue manteniendo la brecha existente entre la población extranjera extracomunitaria.

	Tasa de paro general de España			**Tasa de paro inmigrantes no comunitarios**			**Diferencial tasa de paro entre tasa general y de inmigrantes**		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
4T2008	13%	15%	14%	24%	21%	23%	11%	6%	9%
4T2009	19%	19%	19%	37%	27%	32%	18%	8%	13%
4T2010	20%	20%	20%	34%	28%	31%	14%	8%	11%
4T2011	23%	23%	23%	39%	35%	37%	16%	12%	14%
4T2012	26%	26%	26%	42%	37%	40%	16%	11%	13%
4T2013	25%	27%	26%	42%	39%	40%	17%	12%	14%

Fuente: Elaboración de Cruz Roja Española con datos EPA.

En esta última línea, Cruz Roja a través de sus Servicios Integrados de Empleo (SIEs) conoce en profundidad la realidad socioeconómica y laboral de las personas extranjeras, porque en proyectos de inserción laboral ha atendido en 2013 a **39.877** personas inmigrantes (desde el Programa Operativo Lucha contra la Discriminación y otros proyectos financiados por distintas administraciones públicas, empresas y fondos propios). Esto permite seguir realizando un análisis en el que se ha constatado la mayor vulnerabilidad en la que se encuentran las personas inmigrantes que llegan a CRE, y en concreto se ha comprobado que en 2013 se han perpetuado situaciones ya identificadas anteriormente:

- Empeoramiento de la situación económica de las familias y el aumento del endeudamiento, lo que lleva a un incremento en el nº de demandas de ayudas de emergencia social que se solicitan, destacando que la población extranjera cuenta con menos “colchón” al que aferrarse.

- Incremento de casos donde todos los miembros de la unidad familiar se encuentran en desempleo.

- Incremento de mujeres demandantes de primer empleo sometidas a mucha presión y responsabilidad para buscar sostenimiento de la economía familiar, especialmente cuando el hombre ha perdido el trabajo y el salario de casa depende ahora de solamente de ella. En el caso de las personas inmigrantes estos empleos se centran fundamentalmente en el empleo doméstico, caracterizado por una gran precariedad. Hay que señalar que este 2013, muchas mujeres autóctonas han desplazado a las mujeres inmigrantes en estas tareas, y como se ha comentado anteriormente las tasas de paro de las mujeres inmigrantes se ha incrementado sustancialmente.

- Retorno de participantes que ya funcionaban de manera autónoma y piden de nuevo acompañamiento por encontrarse en situaciones de precariedad, y por tanto en un contexto laboral que las personas inmigrantes no conocen.

- Según pasa el tiempo y las perspectivas de encontrar un empleo no se vislumbran, se detectan abandonos de participantes, desmotivación, problemas de autoestima, de salud mental.

- Sigue habiendo un descenso de ofertas de empleo y de peor calidad con una mayor exigencia en los requerimientos de perfiles demandados, siendo además frecuente la discriminación por origen de una manera explícita en ofertas que se reciben o en los procesos de selección.

- Aumento de aceptación de ofertas en economía sumergida o por horas, lo que supone un retroceso en derechos.

- Incremento de consultas jurídicas y laborales, sobre despidos improcedentes, cálculo de finiquitos, derechos laborales…

Situación de los y las jóvenes en dificultad social

Durante 2013 Cruz Roja ha iniciado un estudio de investigación en el marco del Programa Operativo Lucha contra la Discriminación sobre jóvenes y empleabilidad, cuyos resultados se obtendrán ya en 2014, pero en la primera parte ya se identifican algunos elementos clave del mercado de trabajo que sirven de guía para la intervención de Cruz Roja con este colectivo. A continuación se detallan algunas conclusiones de este estudio:

- El desempleo juvenil no es un problema exclusivamente español y ha aumentado considerablemente en la mayoría de países europeos durante la crisis, pero las tasas de desempleo y de Ni-Ni (NEET) son más altas en España.

- Los datos existentes a nivel europeo muestran que tanto sobrecualificación (jóvenes con educación superior que realizan trabajos por debajo de su cualificación) y la tasa de abandono escolar (jóvenes que abandonan el sistema educativo sin haber logrado un certificado de educación secundaria) son comparativamente mayores en España que en el resto de los países de la UE.

- La sobrecualificación de los jóvenes es un problema para los jóvenes con titulación superior, pero igualmente para los jóvenes con menores niveles de formación que han de competir por obtener un puesto de trabajo con los sobrecualificados que ocupan sus puestos. En otras palabras, las altas tasas de sobrecualificación conforman una barrera adicional para el acceso al trabajo de las personas jóvenes con niveles socieducativos bajos, incluso para puestos de trabajo no excesivamente cualificados.

- Desde la llegada de la crisis, la participación en la educación ha aumentado en España. Sin embargo, las tasas de Ni-Ni de abandono escolar entre los adolescentes siguen siendo las más altas de las comparaciones entre países, mientras que la formación profesional está mucho menos extendida. Al mismo tiempo, ha habido una fuerte la reducción de las tasas de empleo entre los jóvenes no cualificados durante la crisis. Algunos estudios sugieren que los programas de trabajo y de formación dual, que tienen una incidencia muy baja en España, podría marcadamente mejorar la transición de los jóvenes al trabajo.

- Según la OCDE, la alta incidencia del empleo temporal en España resulta ser el principal determinante de la volatilidad del empleo juvenil. Por otro lado, la transición de la educación al primer empleo estable toma más tiempo en España.

- Algunas características del mercado de trabajo y la economía española como el peso del sector de la construcción y de los empleos poco cualificados en el sector servicios pueden explicar los altos niveles de empleo temporal y el fuerte aumento del desempleo juvenil. Asimismo, estos elementos fueron muy relevantes para desincentivar la continuidad de los jóvenes en los estudios por los altos salarios a los que se podía acceder en algunos tipos de empleo no cualificados durante la etapa de crecimiento económico anterior a la crisis.

- Las tasas de actividad del grupo de edad de 16-19 años, que tendían a estar por encima de la media europea debido al fenómeno extendido en España de abandono escolar prematuro, descienden y se colocan en la media europea en el cuarto trimestre de 2011 (en torno al 20%)y siguen cayendo hasta ser las más bajas de la UE (15,1%) a finales de 2012.

- El otro extremo, entre los 25 y 29 años se caracteriza por altas tasas de actividad (que no de ocupación) tanto para hombres como para mujeres, que se sitúan por encima de la media europea. La tasa de actividad del grupo de 20-24 años era ligeramente superior a la media europea, que se igualó a finales de 2011 (en torno al 62%) y ha seguido una notable tendencia a la baja posteriormente, lo que asimismo revela probablemente una tendencia a prolongar el tiempo de estudios. Los alumnos adultos en enseñanzas medias han aumentado en los últimos cursos lo que revela un retorno al sistema educativo de jóvenes que abandonaron prematuramente el sistema.

- A la vez, el desempleo juvenil se dispara hasta cifras desconocidas en nuestro país. Sin embargo, la progresiva disminución de la población activa entre los menores de 24 años produce un efecto paradójico: el paro juvenil es bastante inferior al paro adulto en relación con la población total de cada grupo. De hecho, los parados entre 16-19 años son sólo un 11,2% de la población de estas edades. Los parados entre 20-24 años representan un 31% de la población de estas edades, cifra parecida a la de los desempleados de 25 a 29 años, porcentajes que muestran continuas, pero ligeras, tendencias a la baja según aumenta la edad.

- El paro juvenil, habiendo alcanzado unas tasas altísimas, tiene un peso relativamente pequeño en el conjunto de la población desempleada española. (Los jóvenes representaban el 55% del total de los parados a principios de los años ochenta, pero con la actual crisis se han convertido en un grupo mucho más residual en el conjunto de los parados y tienen un peso muy inferior al de su peso demográfico total). En 2006, el paro juvenil (16-24 años) representaba el 12,5% del total del paro registrado mientras que en 2012 suponía el 10,1%.

- Lo que sí es propio del momento actual frente a otros periodos de altas tasas de desempleo juvenil (en los ochenta y noventa) y tiene efectos sociales muy negativos es la combinación entre el desempleo juvenil con el desempleo de las personas adultas dentro del mismo hogar, resultando en hogares en los que ningún miembro recibe un salario. El empleo tiene una gran capacidad para reducir la pobreza y la exclusión social y, precisamente y son muy significativos los datos sobre el número de hogares con todos sus miembros activos en paro, que superaban en 2012 el millón y medio de hogares. Desde expertos del campo económico se apunta a que no se sabe cuándo se va a recuperar la ocupación de antes de 2007 y la pérdida de bienestar que la crisis ha conllevado será permanente, aunque se vuelva a crecer a ritmos alrededor del 3%.

- Atendiendo a la perspectiva de género, se observa un ajuste de las desigualdades en la tasa de paro y las mujeres tienen una muy similar a la de los hombres. Un fenómeno muy relevante es que tienen mayores niveles formativos al no haber abandonado la escuela en los tiempos de sueldos fáciles.

Por otro lado, desde el departamento de Estudios e Innovación Social de Cruz Roja Española durante 2013 se ha estudiado específicamente la situación de los jóvenes en España (a través de todos los jóvenes que tienen vinculación con Cruz Roja en diferentes proyectos sociales y de empleo). Entre las conclusiones más relevantes este informe cabe destacar:

Ingresos y empleo.

- El 24% carece de ingresos. En un 54% de los casos el dinero de los jóvenes procede de la propia familia.

- La tasa de paro de los jóvenes atendidos por CRE es del 79,6% casi 34 puntos porcentuales superior a la tasa de paro juvenil medido por la EPA.

Estudios

- La tasa de abandono educativo prematuro es del 72% de los jóvenes con edades comprendidas entre 18 y 24 años. Esta tasa supera en más del doble la media nacional de 2011 (30%).

- La tasa de jóvenes que actualmente no está trabajando ni estudiando estaría en torno al 60% mientras que la población denominada "ni-ni" a nivel nacional es el 18,5%.

- Además del abandono educativo temprano, los jóvenes atendidos por Cruz Roja tienen problemas de fracaso escolar, puesto que un 56% de los que están estudiando han repetido algún curso, un porcentaje 4 veces superior a la media del país. Sólo el 41% aprobó el último curso. El rendimiento académico de las mujeres es mayor que el de hombres (cerca del 70% de quienes estudian carrera universitaria son mujeres).

- Se identifican las siguientes problemáticas que dificultad el éxito escolar: problemas económicos de la familia, carencia de material escolar, cambios de centros escolares, enfermedades de los padres, y tener que cuidar a sus hermanos pequeños, sentimientos de soledad, compañías inadecuadas, dificultades para el seguimiento de normas.

- No existe sintonía entre la valoración de los estudios como activo cara al futuro (la mayoría lo considera un factor de éxito) y el desempeño académico.

Entorno familiar

- La situación de los hogares está marcada por el desempleo familiar. Sólo un 49% de los padres está trabajando, y un 5% trabaja en economía sumergida. También se observan diferencias de género en cuanto al tipo de empleo y el perfil ocupacional, claramente más bajo en las madres.

- El 55% de los jóvenes atendidos señala la existencia de problemas económicos muy serios en casa.

- Un 8,5% de los jóvenes atendidos por CRE se ha puesto a trabajar para ayudar en casa.

- En cuanto a las dificultades para la emancipación, el 63% de los jóvenes mayores de edad atendidos por CRE vive con su familia y no ve factible la emancipación a corto plazo.

Valores, percepciones y expectativas.

- El 55% está bastante o muy satisfecho con su vida actual. Un 30% está solo algo satisfecho y el 14% nada satisfecho.

- Muy positiva valoración de la familia y papel referencial de ésta superior incluso al del grupo de iguales.

- La percepción que tienen sobre sí mismo es muy positiva para más del 85%.

- El 74% cree que la situación económica actual tendrá un impacto muy negativo en su futuro profesional y personal. El 53% no cree que existe un futuro prometedor para ellos.

- El 61% piensa que hay que esforzarse para conseguir lo que desea.

- Mejorar la preparación, completar los estudios, dominar el inglés, y que "se acabe la crisis" son los factores que ellos y ellas consideran claves para poder tener éxito en el futuro.

Ocio y tiempo libre

- Asociacionismo y participación. Un 45% de los jóvenes ha estado asociado alguna vez, y un 20% participa en asociaciones (juveniles, deportivas, políticas…) al menos una vez a la semana.

- Los indicadores de formación y práctica deportiva son bajos. Un 40% utiliza el tiempo libre para formarse y el 55% práctica al menos un día a la semana deporte.

Evolución del contexto para las personas de etnia gitana (últimos datos disponibles de 2012)**:**

En el año 2012, la Fundación Secretariado Gitano (en adelante FSG) presentó el 2º estudio comparado sobre la situación de la Población Gitana y el empleo (el primero se realizó en 2005) en donde se compara situaciones laborales de la población gitana y de la población total del Estado, siempre a partir de datos oficiales, utilizando el modelo de la EPA. Este estudio realizó un sondeo a una muestra representativa de la población gitana, para obtener datos comparables con las estadísticas oficiales referidas al empleo.

Este estudio forma parte de una serie temporal que ha permitido conocer y actualizar, seis años después, datos que nos permiten saber cómo la situación de la población gitana ha evolucionado y cambiado en estos años. Ha permitido, además, medir el impacto que la crisis económica ha tenido tanto de gitanos españoles como de roma/gitanos del Este de Europa en España.

Mientras el estudio de 2005 constataba importantes avances de la comunidad gitana española a pesar de las barreras laborales y sociales, este último estudio pone de manifiesto que su situación sociolaboral ha empeorado en muchos aspectos por lo que es evidente que la crisis ha golpeado con dureza a las personas gitanas. La crisis económica está siendo especialmente dura con la población gitana en España y amenaza con dar al traste con 30 años de avances en su promoción social.

Las principales conclusiones del estudio vienen a desmontar algunas visiones prejuiciosas acerca de los gitanos, como la idea de que "no quieren trabajar"; de hecho, los gitanos españoles tienen una alta tasa de población activa. Se incorporan muy pronto al mercado laboral y lo abandonan más tarde que el resto de la población.

Por contra, la alta tasa de paro, el bajo índice de asalariados, la alta temporalidad… muestran en su conjunto una participación en el empleo sensiblemente más débil y precaria que la del conjunto de la población española y un empeoramiento respecto a la situación de 2005 que muestra el fuerte impacto de la crisis en las personas que pertenecen a los grupos más desfavorecidos.

Estudios como este permite contar con datos e indicadores objetivos que permitan conocer la situación y problemáticas de los grupos más vulnerables de nuestra sociedad, requisito fundamental para poder orientar políticas y medidas dirigidas a fomentar la igualdad en el empleo y la inclusión social. Esto es especialmente relevante en el caso de la población gitana en la Unión Europea, que cuenta con más de 10 millones de personas, de las cuales una gran mayoría sufre los mayores niveles de empobrecimiento, exclusión social y discriminación.

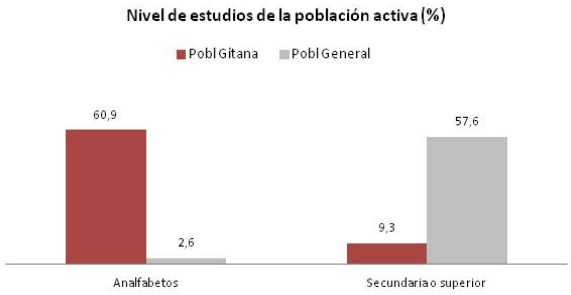
Según los datos recogidos por este estudio, la población gitana española está formada por alrededor de 750.000 personas[6]. Esta población, en su composición sociodemográfica presenta unos rasgos distintivos, en relación con la población mayoritaria:

- La población gitana española presenta un comportamiento demográfico bien distinto al del conjunto de la sociedad española. Mientras la pirámide poblacional de España está más envejecida (presenta un pico más ancho y una base con una anchura menor que las dos

[6] "Población gitana española y del Este de Europa, empleo e inclusión social, 2011" FSG.

poblaciones gitanas), la población gitana sigue manteniendo altos porcentajes en el tramo de población infantil y juvenil, y bajos porcentajes en el tramo de mayores de 65 años.

- La diferencia más evidente y notable entre la población gitana y la población general se encuentra en la edad, destacando la enorme relevancia de la juventud en la población gitana, frente a una población española general envejecida. La edad media para la población gitana española es de 28 años, mientras que para el conjunto de la población el mismo indicador sitúa en los 41,36 años.
- La población gitana española de 16 y más años de edad supone un 71,7% del total de esta población, con un 50,6% de mujeres y un 49,4% de hombres, y una edad media de 35,8 años, por lo que la población gitana es más joven que la general de España, pero ha envejecido en estos últimos años.



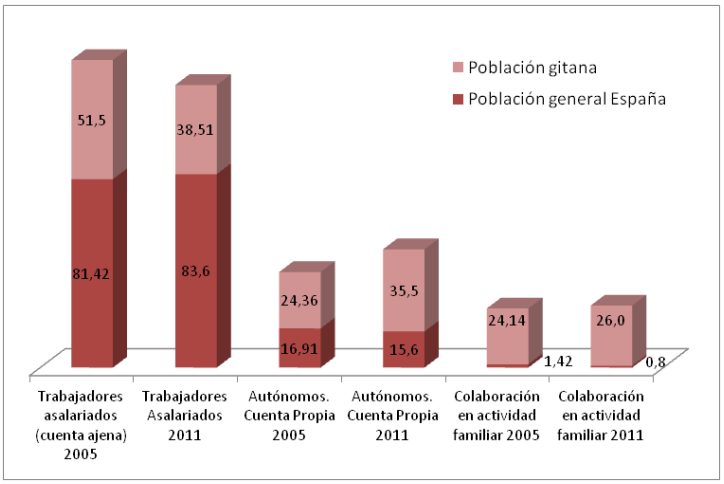
- En cuanto al nivel máximo de estudios alcanzados por la población gitana española de 16 y más años de edad, se desprende un avance respecto a 2005. A pesar de ello, en 2011, la tasa de analfabetismo entre la población gitana es cuatro veces superior que entre el conjunto de la población española. Seis de cada diez personas no alcanzan a completar los estudios primarios (hace seis años la proporción era 7 de cada 10).
- El nivel de estudios alcanzado es vital cuando hablamos de la incorporación al mercado de trabajo. La incorporación temprana al mercado de trabajo dificulta la obtención de niveles de estudios superiores, impidiendo el acceso de la población gitana a empleos cualificados y limitando, en última instancia, sus oportunidades de inserción laboral.

Respecto a la situación de la población gitana en el mercado de trabajo, hay una serie de rasgos característicos que se extraen de este estudio:

	Población gitana española 2011	Población total española (EPA IIT 2011)	Diferencia entre población gitana y total
Tasa de Actividad %	**68,9**	**60,1**	**8,8**
Hombres	80,0	67,4	12,6
Mujeres	57,9	53,1	4,8
Tasa de Empleo %	**43,8**	**47,6**	**-3,7**
Hombres	49,3	53,6	-4,2
Mujeres	38,4	41,8	-3,5
Tasa de Paro %	**36,4**	**20,9**	**15,5**
Hombres	38,4	20,6	17,8
Mujeres	33,7	21,3	12,4
Tasa de Jornada tiempo parcial %	**42,3**	**14,1**	**28,2**
Hombres	36,1	6,1	30

Mujeres	50,2	23,9	26,3
Tasa de Asalarización %	**38,4**	**83,6**	**- 45,2**
Tasa de Temporalidad %	**53,4**	**25,5**	**27,9**

- La población gitana se incorpora en edad más temprana al mercado de trabajo que el resto de la población, por lo que tiene una vida laboral más amplia que la española en su conjunto, iniciándola a los 16 y concluyéndola a los 64 años.
- La tasa de actividad de la población gitana española es del 68,9% frente al 60,1% del conjunto de la población, mientras la tasa de empleo se sitúa en el 43,8%, frente al 47,6% de la población general.
- Tan sólo el 38,4% de las personas gitanas ocupadas son asalariadas, mientras que en el conjunto de la población activa de España esta cifra asciende al 83,6%. Esta enorme diferencia es otro de los principales rasgos distintivos e indicativo de la fragilidad en el empleo en la población gitana, asociada a la desprotección social y a la ausencia de derechos laborales.



En consonancia con la baja proporción de trabajadores asalariados, otro de los rasgos significativos en la situación profesional de la población gitana española es la elevada proporción de personas que integran el "autoempleo". Las personas gitanas ocupadas por cuenta propia ascienden al 34,7%, siendo superior en 24,5 puntos al 10,2% nacional.

Es de gran importancia resaltar que entre la población gitana ocupada, el 26% declara como tal ocupación el "colaborar en la actividad económica familiar", que como poco es una situación poco o nada "normalizada". De forma claramente diferenciada se observa cómo en el conjunto de la población española tan sólo se dedica a esta actividad el 0,8%. Hay que resaltar que en los últimos seis años sólo ha aumentado en 1,8 puntos, a pesar del impacto de la crisis del mercado de trabajo.

Un 42,3% de los trabajadores asalariados gitanos realiza una jornada laboral a tiempo parcial, mientras que en el conjunto de la población española tan sólo lo hace el 14,1%. Este indicador aumenta para las mujeres en ambas poblaciones (50,2% para las mujeres gitanas frente al 23,9% de las mujeres de la población en su conjunto, disminuyendo la tasa entre los varones hasta un 36,1% y un 6,1% respectivamente).

El 53,4% de los trabajadores gitanos tienen contratos temporales, frente al 25,5% de tasa de temporalidad en el conjunto del mercado de trabajo español. Esto quiere decir que el número de trabajadores fijos por cuenta ajena de etnia gitana es 2 veces menor que el número de trabajadores fijos en la población española en general.

El desempleo afecta más a la población gitana que al conjunto de la población española, con una tasa global en 2011 del 36,4%, 15 puntos más que la tasa española en general.

De todas las personas desempleadas, las personas sin estudios representan un 46,7% de las personas gitanas y el 60,2% son analfabetas absolutas o funcionales (para el conjunto de la población un 4%).

El perfil más vulnerable dentro de la población gitana es una mujer joven, con ninguno o bajo nivel de estudios, y que vive en ciudades de 25 mil a 100 mil habitantes.

Evolución del contexto para las personas con discapacidad:

La búsqueda y obtención de un empleo estable convenientemente remunerado y su permanencia en él, constituye para toda la población activa, pero muy especialmente para las personas con discapacidad, una de las tareas más decisivas, a la vez que problemáticas. Subrayamos la importancia que el trabajo tiene para el desarrollo de la persona.

El mundo laboral proporciona a la persona con discapacidad, como al resto de la sociedad, independencia económica, favorece el sentimiento de utilidad social y la autoestima. Todos sabemos la importancia que un trabajo adaptado a las capacidades de la persona tiene como vía de incorporación plena a la sociedad y de desarrollo personal, ya que éste aumenta la satisfacción personal del individuo, las relaciones sociales y conduce a lograr una imagen positiva de sí mismo.

Todos los individuos por el hecho de ser personas, tenemos los mismos derechos, entre ellos el de un trabajo adecuado a nuestras habilidades y capacidades. Este hecho, también debe estar presente en las personas con discapacidad, para que se logre una igualdad de oportunidades y una plena integración en la sociedad, mejorando por tanto su calidad de vida y alcanzando así una vida más independiente.

La contratación a personas con discapacidad en 2013, al igual que ha ocurrido a nivel general, ha sido mayor que la registrada en el año anterior, con un crecimiento del 13,9%, sumando más de 170.000 contratos.

En el empleo protegido, enclave estratégico en la inserción laboral de personas con discapacidad, también ha crecido en cuanto al número de contratos registrados, aumentando en casi 8.000 contratos las cifras alcanzadas en 2012, para una suma total de 49.608 contratos registrados.

En definitiva, el colectivo de personas con discapacidad ha sufrido durante el pasado año las dificultades impuestas por la crisis económica con igual, sino mayor virulencia que el resto de la población, como evidencian los grandes indicadores del mercado laboral como son la tasa de actividad y de paro.

Esta circunstancia, genera un volumen muy importante de personas con discapacidad que deciden, por diversas razones, situarse fuera de los circuitos laborales, disparando con ello sus dificultades socioeconómicas y en paralelo los costes sociales, por lo que aún queda pendiente una intensa labor de información e investigación entre el propio colectivo. Y por otro lado y no menos importante, la precariedad y temporalidad de los empleos a personas con discapacidad es cada vez más notable, lo que desemboca en considerables impedimentos para alcanzar la plena integración del colectivo. Este problema comporta la necesidad de intensificar la labor de intermediación laboral así como la comunicación y sensibilización constante al tejido empresarial.

Contextualizando esta situación en el ámbito de ejecución del Programa Operativo en el Eje 2 por parte de la Fundación ONCE (a través del beneficiario FSC Inserta), cabe señalar que el

paquete de medidas adoptadas para afrontar la crisis en nuestro entorno ha tenido resultados positivos. Ello ha permitido alcanzar un resultado de más de 6.200 inserciones en todo el territorio en el que se ejecuta el programa.

Ante la persistencia de la situación económica y los resultados indicados, en el año 2013 se realizó una revisión de las medidas, para con ello seguir asegurando paliar en la medida de lo posible, el impacto laboral en las personas con discapacidad.

Evolución de los indicadores estratégicos del Programa

Los 3 indicadores estratégicos establecidos para este Programa son: la tasa de empleo; la tasa de empleo femenino y la tasa neta de escolaridad a los 2 años.

Según datos de la EPA, la tasa de empleo del último trimestre de 2013 en España fue de 43,96% (inferior a la de 2012) en 28 décimas), la tasa de empleo masculina fue 49,23% (27 décimas por debajo de la de 2012) y la femenina 38,99% (25 décimas por debajo de la de 2012). Estas cifras están muy alejadas de los objetivos marcados en el Marco Estratégico Nacional de Referencia y reflejan la fuerte incidencia en España de la crisis económica.

Respecto a la tasa neta de escolaridad a los 2 años, cuyo objetivo marcado para 2010 era 30%, cabe destacar que las tasas netas de escolaridad en centros autorizados por la administración educativa correspondientes al primer ciclo de educación infantil (0-2 años) se han elevado significativamente en los últimos años. En el año 2012 (último dato disponible, MECD, "Objetivos educativos europeos y españoles. Estrategia Educación 2020, Informe español 2013") se alcanzó una tasa neta de escolaridad a los 2 años de 48,1%.

Impacto de este contexto en el POLCD.

Todo este contexto ha tenido un claro impacto en la ejecución del Programa Operativo Lucha contra la Discriminación, y en concreto en las actividades que ha desarrollado Cruz Roja en los temas prioritarios 70 y 71.

- El descenso de la población activa se puede relacionar con una gran desmotivación tras un tiempo de desempleo, lo que obliga a profundizar en actividades de refuerzo de la autoestima y motivación hacia el empleo. En segundo lugar, el abandono de muchas personas hacia otros países, especialmente relevante en el caso de las personas extranjeras, quienes regresan a sus países de origen o se trasladan a otros países con menos impacto de la crisis. En este sentido, también se han reforzado acciones grupales de orientación profesional para que los y las participantes puedan iniciar proyectos emigratorios de carácter laboral con mayor información.

- Las expectativas laborales de los participantes han tenido que adaptarse a este contexto, y al mismo tiempo que se han rebajado aspiraciones salariales, muchos itinerarios de diversificación profesional (dirigidos a participantes más cualificados) se han quebrado, teniendo que volver a objetivos profesionales de más baja cualificación.

- Las elevadísimas tasas de paro ha obligado a revisar los objetivos de inserción planteados en algunas operaciones/proyectos, especialmente en aquellas regiones en las que el cambio ha sido más radical..

- No obstante lo anterior, hay que mencionar que los perfiles de las personas con las que se trabaja desde Cruz Roja, enmarcados en los temas prioritarios 70 y 71 no siempre son más presentes en las regiones con mayor desempleo. Es decir, la pobreza tiene una distribución diferente al de la situación económica general, por lo que no siempre existe correlación entre tasas de desempleo regionales y posibilidades de inserción de los colectivos en riesgo de exclusión.

- Aunque de manera generalizada todos los sectores siguen sufriendo el impacto de la crisis, dentro de cada sector ha habido ramas de actividad en las que el comportamiento del mercado de trabajo no se muestra tan demoledor. Es precisamente en esos subsectores en los que se ha puesto el énfasis formativo y la segmentación del mercado de trabajo en la prospección empresarial. Cabe mencionar que sectores en los que estructuralmente hay destrucción de empleo (como la agricultura), en épocas de crisis tienden a incrementar la ocupación y se convierten en nichos "refugio" para determinadas personas.

En base a toda esta realidad las actividades desarrolladas por los OOII del Programa como Cruz Roja han tenido que poner el acento en determinadas acciones que hasta la fecha no eran demasiado relevantes, o implementar nuevas respuestas de información y orientación.

Así, por ejemplo ha sido necesario reforzar acciones de autoestima y motivación, se han trabajado temas de corresponsabilidad para garantizar las cargas familiares están repartidas de manera equilibrada, al detectarse como un freno en el acceso al empleo; se han reforzado sistemas de asesoramiento administrativos para trámites relacionados con permisos de trabajo u homologación de títulos.

La cualificación se ha convertido en una pieza fundamental, al detectarse como la gran carencia en los perfiles profesionales de las personas en situación de exclusión.

Relacionado con lo anterior hay que mencionar que en el trabajo de prospección empresarial se ha detectado que aunque la capacitación profesional es muy valorada por las empresas, todavía lo son más determinadas competencias transversales, comunes para el desempeño de diferentes puestos de trabajo.

Por último, mencionar la interrelación establecida entre los proyectos de inserción laboral enmarcados en el POLCD y los programas sociales desarrollados por Cruz Roja en el marco de su Plan de Intervención Social, de manera que se han podido dar respuestas coordinadas ante problemáticas sociales de gran incidencia laboral, como por ejemplo las necesidades de vivienda, de higiene, de ropa, etc.

2.1. Logros y análisis de los avances

2.1.1. Información sobre los avances físicos del Programa Operativo

Cuadro 2.1. *Indicadores de realización y resultados para el total de PO*

Objetivo Convergencia

Tipo de Indicador(*) / Indicador		Año 2013 (Informe anual)			Acumulado a 31-12-2013			%	Previsión año 2013		
		Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total		Hombres	Mujeres	Total
1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	28.470	33.151	61.621	145.138	205.382	350.520	48,85	405.828	311.672	717.500
1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	4.583	-	-	25.165	155,97	-	-	16.134
1	3 - Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	0	-	-	213		-	-	0
1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	7.765	-	-	19.490	317,63	-	-	6.136
1	7 - Nº de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	45
1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	374	-	-	1.412	425,30	-	-	332
1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	117	-	-	106.414	95.012,50	-	-	112
1	10 - Redes, asociaciones	-	-	37	-	-	141	587,50	-	-	24
1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	34	-	-	4.100	2.887,32	-	-	142
2	24 - Nº de personas en situación de desempleo, que han sido beneficiarias d medidas activas de inserción laboral, que accedieron a un contrato de trabaj (desagregado por sexo)	0	15	15	0	147	147	27,02	0	544	544
2	25 - Nº de empresas creadas por hombres y mujeres (desagregadas por sexo	0	0	0	0	3	3		0	0	0
2	26 - Nº de empresas que han implantado medidas para luchar contra la desigualdad de género en el lugar de trabajo (desagregación por tipo de entidad).	-	-	0	-	-	118	20,56	-	-	574
2	27 - Nº de personas beneficiarias de servicios para el cuidado y atención a niños personas dependientes que se han incoporado al mercado laboral (desagregado por sexo)	0	0	0	0	0	0	0,00	225	522	747
2	28 - Nº de personas inmigrantes contratadas (desagregado por sexo)	1.056	2.020	3.076	6.434	11.932	18.366	5,09	213.602	147.537	361.139
2	29 - Nº de personas con discapacidad contratadas (desagregado por sexo)	1.253	1.107	2.360	4.904	4.071	8.975	94,18	5.421	4.109	9.530
2	30 - Nº de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo)	2.223	2.839	5.062	12.904	14.008	26.912	225,45	5.689	6.248	11.937

Objetivo Competitividad

Tipo de Indicador(*) / Indicador		Año 2013 (Informe anual)			Acumulado a 31-12-2013			%	Previsión año 2013		
		Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total		Hombres	Mujeres	Total
1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	36.047	31.982	68.029	182.592	196.425	379.017	38,28	566.140	423.993	990.133
1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	7.303	-	-	36.165	311,39	-	-	11.614
1	3 - Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	0	-	-	407		-	-	0
1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	5.384	-	-	17.068	383,03	-	-	4.456
1	7 - Nº de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	55
1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	416	-	-	1.284	435,25	-	-	295
1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	5.098	-	-	7.637	5.195,24	-	-	147
1	10 - Redes, asociaciones	-	-	32	-	-	126	525,00	-	-	24
1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	40	-	-	5.036	3.187,34	-	-	158
2	24 - Nº de personas en situación de desempleo, que han sido beneficiarias d medidas activas de inserción laboral, que accedieron a un contrato de trabaj (desagregado por sexo)	0	38	38	0	352	352	77,19	0	456	456
2	25 - Nº de empresas creadas por hombres y mujeres (desagregadas por sexo	0	6	6	0	29	29		0	0	0
2	26 - Nº de empresas que han implantado medidas para luchar contra la desigualdad de género en el lugar de trabajo (desagregación por tipo de entidad).	-	-	0	-	-	129	30,28	-	-	426
2	27 - Nº de personas beneficiarias de servicios para el cuidado y atención a niños personas dependientes que se han incoporado al mercado laboral (desagregado por sexo)	0	0	0	0	0	0	0,00	165	388	553
2	28 - Nº de personas inmigrantes contratadas (desagregado por sexo)	1.950	3.088	5.038	12.461	17.271	29.732	5,67	296.338	227.668	524.006
2	29 - Nº de personas con discapacidad contratadas (desagregado por sexo)	2.325	1.767	4.092	8.557	6.921	15.478	168,79	5.213	3.957	9.170
2	30 - Nº de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo)	1.643	2.470	4.113	10.527	10.792	21.319	185,58	6.527	4.961	11.488

Total

Tipo de Indicador(*) / Indicador		Año 2013 (Informe anual)			Acumulado a 31-12-2013			%	Previsión año 2013		
		Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total		Hombres	Mujeres	Total
1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	64.517	65.133	129.650	327.730	401.807	729.537	42,72	971.968	735.665	1.707.633
1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	11.886	-	-	61.330	221,02	-	-	27.748
1	3 - Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	0	-	-	620		-	-	0
1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	13.149	-	-	36.558	345,15	-	-	10.592
1	7 - Nº de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	100
1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	790	-	-	2.696	429,98	-	-	627
1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	5.215	-	-	114.051	44.035,14	-	-	259
1	10 - Redes, asociaciones	-	-	69	-	-	267	556,25	-	-	48
1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	74	-	-	9.136	3.045,33	-	-	300
2	24 - Nº de personas en situación de desempleo, que han sido beneficiarias d medidas activas de inserción laboral, que accedieron a un contrato de trabaj (desagregado por sexo)	0	53	53	0	499	499	49,90	0	1.000	1.000
2	25 - Nº de empresas creadas por hombres y mujeres (desagregadas por sexo	0	6	6	0	32	32		0	0	0
2	26 - Nº de empresas que han implantado medidas para luchar contra la desigualdad de género en el lugar de trabajo (desagregación por tipo de entidad).	-	-	0	-	-	247	24,70	-	-	1.000
2	27 - Nº de personas beneficiarias de servicios para el cuidado y atención a niños personas dependientes que se han incoporado al mercado laboral (desagregado por sexo)	0	0	0	0	0	0	0,00	390	910	1.300
2	28 - Nº de personas inmigrantes contratadas (desagregado por sexo)	3.006	5.108	8.114	18.895	29.203	48.098	5,43	509.940	375.205	885.145
2	29 - Nº de personas con discapacidad contratadas (desagregado por sexo)	3.578	2.874	6.452	13.461	10.992	24.453	130,76	10.634	8.066	18.700
2	30 - Nº de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo)	3.866	5.309	9.175	23.431	24.800	48.231	205,90	12.216	11.209	23.425

(*) Tipo de indicador 1=Realización; 2=Resultados

Cuadro 2.2. *Indicadores de realización y resultados por ejes Prioritarios*

Objetivo Convergencia

Eje / Tipo de Indicador(*) / Indicador			Año 2013 (Informe anual)			Acumulado a 31-12-2013			%	Previsión año 2013		
			Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total		Hombres	Mujeres	Total
A2	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	24.851	30.476	55.327	123.345	186.477	309.822	47,11	371.941	285.647	657.588
A2	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	3.839	-	-	20.781	138,17	-	-	15.040
A2	1	3 - Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	0	-	-	190		-	-	0
A2	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	7.130	-	-	17.750	315,67	-	-	5.623
A2	1	7 - Nº de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	41
A2	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	362	-	-	1.345	446,84	-	-	301
A2	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	79	-	-	106.227	108.394,90	-	-	98
A2	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	3	-	-	61	871,43	-	-	7
A2	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	14	-	-	2.829	2.746,60	-	-	103
A2	2	24 - Nº de personas en situación de desempleo, que han sido beneficiarias de medidas activas de inserción laboral, que accedieron a un contrato de trabajo (desagregado por sexo)	0	8	8	0	88	88	17,64	0	499	499
A2	2	25 - Nº de empresas creadas por hombres y mujeres (desagregadas por sexo)	0	0	0	0	3	3		0	0	0
A2	2	26 - Nº de empresas que han implantado medidas para luchar contra la desigualdad de género en el lugar de trabajo	-	-	0	-	-	75	14,26	-	-	526
A2	2	27 - Nº de personas beneficiarias de servicios para el cuidado y atención a niños personas dependientes que se han incorporado al mercado laboral (desagregado por sexo)	0	0	0	0	0	0	0,00	206	479	685
A2	2	28 - Nº de personas inmigrantes contratadas (desagregado por sexo)	864	1.722	2.586	5.163	10.229	15.392	4,65	196.415	134.569	330.984
A2	2	29 - Nº de personas con discapacidad contratadas (desagregado por sexo)	1.143	1.002	2.145	4.473	3.666	8.139	93,19	4.968	3.766	8.734
A2	2	30 - Nº de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo	2.056	2.659	4.715	11.565	12.571	24.136	220,62	5.116	5.824	10.940
A4	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	0	-	-	1	25,00	-	-	4
A4	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	27	-	-	50	555,56	-	-	9

A4	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	1
B2	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	3.619	2.675	6.294	21.793	18.905	40.698	67,93	33.887	26.025	59.912
B2	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	744	-	-	4.384	400,73	-	-	1.094
B2	1	3 - Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	0	-	-	23		-	-	0
B2	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	635	-	-	1.740	339,18	-	-	513
B2	1	7 - Nº de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	4
B2	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	12	-	-	65	240,74	-	-	27
B2	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	24	-	-	150	1.500,00	-	-	10
B2	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	1
B2	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	12	-	-	1.231	10.258,33	-	-	12
B2	2	24 - Nº de personas en situación de desempleo, que han sido beneficiarias de medidas activas de inserción laboral, que accedieron a un contrato de trabajo	0	7	7	0	59	59	131,11	0	45	45
B2	2	25 - Nº de empresas creadas por hombres y mujeres (desagregadas por sexo)	0	0	0	0	0	0		0	0	0
B2	2	26 - Nº de empresas que han implantado medidas para luchar contra la desigualdad de género en el lugar de trabajo	-	-	0	-	-	43	89,58	-	-	48
B2	2	27 - Nº de personas beneficiarias de servicios para el cuidado y atención a niños personas dependientes que se han incorporado al mercado laboral	0	0	0	0	0	0	0,00	19	43	62
B2	2	28 - Nº de personas inmigrantes contratadas (desagregado por sexo)	192	298	490	1.271	1.703	2.974	9,86	17.187	12.968	30.155
B2	2	29 - Nº de personas con discapacidad contratadas (desagregado por sexo)	110	105	215	431	405	836	105,03	453	343	796
B2	2	30 - Nº de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo	167	180	347	1.339	1.437	2.776	278,44	573	424	997
B4	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	0	-	-	1		-	-	0
B4	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	7	-	-	30	428,57	-	-	7
B4	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	0		-	-	0

Objetivo Competitividad

Eje / Tipo de Indicador(*) / Indicador			Año 2013 (Informe anual)			Acumulado a 31-12-2013			%	Previsión año 2013		
			Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total		Hombres	Mujeres	Total
C2	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	24.045	18.717	42.762	115.183	117.768	232.951	44,22	301.243	225.607	526.850
C2	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	4.325	-	-	21.615	384,47	-	-	5.622
C2	1	3 - Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	0	-	-	245		-	-	0
C2	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	3.007	-	-	10.893	459,43	-	-	2.371
C2	1	7 - Nº de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	29
C2	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	203	-	-	611	394,19	-	-	155
C2	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	5.058	-	-	6.758	8.892,11	-	-	76
C2	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	3	-	-	12	240,00	-	-	5
C2	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	20	-	-	4.373	6.247,14	-	-	70
C2	2	24 - Nº de personas en situación de desempleo, que han sido beneficiarias de medidas activas de inserción laboral, que accedieron a un contrato de trabajo (desagregado por sexo)	0	33	33	0	153	153	62,96	0	243	243
C2	2	25 - Nº de empresas creadas por hombres y mujeres (desagregadas por sexo)	0	6	6	0	26	26		0	0	0
C2	2	26 - Nº de empresas que han implantado medidas para luchar contra la desigualdad de género en el lugar de trabajo	-	-	0	-	-	80	35,24	-	-	227
C2	2	27 - Nº de personas beneficiarias de servicios para el cuidado y atención a niños personas dependientes que se han incoporado al mercado laboral	0	0	0	0	0	0	0,00	88	206	294
C2	2	28 - Nº de personas inmigrantes contratadas (desagregado por sexo)	1.125	1.674	2.799	7.674	8.739	16.413	5,89	157.577	121.247	278.824
C2	2	29 - Nº de personas con discapacidad contratadas (desagregado por sexo)	1.366	1.174	2.540	5.093	4.473	9.566	196,06	2.774	2.105	4.879
C2	2	30 - Nº de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo	1.006	1.395	2.401	5.447	5.376	10.823	177,05	3.698	2.415	6.113
C4	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	0	-	-	1	50,00	-	-	2
C4	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	19	-	-	42	600,00	-	-	7
C4	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	2

D2	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	12.002	13.265	25.267	67.409	78.657	146.066	31,53	264.897	198.386	463.283
D2	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	2.978	-	-	14.550	242,82	-	-	5.992
D2	1	3 - Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	0	-	-	162		-	-	0
D2	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	2.377	-	-	6.175	296,16	-	-	2.085
D2	1	7 - Nº de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	26
D2	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	213	-	-	671	489,78	-	-	137
D2	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	26	-	-	843	1.258,21	-	-	67
D2	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	0	-	-	39	975,00	-	-	4
D2	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	12	-	-	623	1.038,33	-	-	60
D2	2	24 - Nº de personas en situación de desempleo, que han sido beneficiarias de medidas activas de inserción laboral, que accedieron a un contrato de trabaj	0	5	5	0	199	199	93,43	0	213	213
D2	2	25 - Nº de empresas creadas por hombres y mujeres (desagregadas por sexo)	0	0	0	0	3	3		0	0	0
D2	2	26 - Nº de empresas que han implantado medidas para luchar contra la desigualdad de género en el lugar de trabajo	-	-	0	-	-	49	24,62	-	-	199
D2	2	27 - Nº de personas beneficiarias de servicios para el cuidado y atención a niños personas dependientes que se han incorporado al mercado laboral	0	0	0	0	0	0	0,00	77	182	259
D2	2	28 - Nº de personas inmigrantes contratadas (desagregado por sexo)	825	1.414	2.239	4.787	8.532	13.319	5,43	138.761	106.421	245.182
D2	2	29 - Nº de personas con discapacidad contratadas (desagregado por sexo)	959	593	1.552	3.464	2.448	5.912	137,78	2.439	1.852	4.291
D2	2	30 - Nº de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo	637	1.075	1.712	5.080	5.416	10.496	195,27	2.829	2.546	5.375
D4	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	0	-	-	1	100,00	-	-	1
D4	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	10	-	-	33	412,50	-	-	8
D4	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	2

Total Objetivo Convergencia

Eje / Tipo de Indicador(*) / Indicador			Año 2013 (Informe anual)			Acumulado a 31-12-2013			%	Previsión año 2013		
			Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total		Hombres	Mujeres	Total
2	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	28.470	33.151	61.621	145.138	205.382	350.520	48,85	405.828	311.672	717.500
2	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	4.583	-	-	25.165	155,97	-	-	16.134
2	1	3 - Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	0	-	-	213		-	-	0
2	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	7.765	-	-	19.490	317,63	-	-	6.136
2	1	7 - Nº de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	45
2	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	374	-	-	1.410	429,88	-	-	328
2	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	103	-	-	106.377	98.497,22	-	-	108
2	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	3	-	-	61	762,50	-	-	8
2	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	26	-	-	4.060	3.530,43	-	-	115
2	2	24 - Nº de personas en situación de desempleo, que han sido beneficiarias de medidas activas de inserción laboral, que accedieron a un contrato de trabajo (desagregado por sexo)	0	15	15	0	147	147	27,02	0	544	544
2	2	25 - Nº de empresas creadas por hombres y mujeres (desagregadas por sexo)	0	0	0	0	3	3		0	0	0
2	2	26 - Nº de empresas que han implantado medidas para luchar contra la desigualdad de género en el lugar de trabajo	-	-	0	-	-	118	20,56	-	-	574
2	2	27 - Nº de personas beneficiarias de servicios para el cuidado y atención a niños personas dependientes que se han incorporado al mercado laboral	0	0	0	0	0	0	0,00	225	522	747
2	2	28 - Nº de personas inmigrantes contratadas (desagregado por sexo)	1.056	2.020	3.076	6.434	11.932	18.366	5,09	213.602	147.537	361.139
2	2	29 - Nº de personas con discapacidad contratadas (desagregado por sexo)	1.253	1.107	2.360	4.904	4.071	8.975	94,18	5.421	4.109	9.530
2	2	30 - Nº de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo	2.223	2.839	5.062	12.904	14.008	26.912	225,45	5.689	6.248	11.937
4	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	0	-	-	2	50,00	-	-	4
4	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	34	-	-	80	500,00	-	-	16
4	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	1

Total Objetivo Competitividad

Eje / Tipo de Indicador(*) / Indicador			Año 2013 (Informe anual)			Acumulado a 31-12-2013			%	Previsión año 2013		
			Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total		Hombres	Mujeres	Total
2	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	36.047	31.982	68.029	182.592	196.425	379.017	38,28	566.140	423.993	990.133
2	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	7.303	-	-	36.165	311,39	-	-	11.614
2	1	3 - Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	0	-	-	407		-	-	0
2	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	5.384	-	-	17.068	383,03	-	-	4.456
2	1	7 - Nº de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	55
2	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	416	-	-	1.282	439,04	-	-	292
2	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	5.084	-	-	7.601	5.315,38	-	-	143
2	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	3	-	-	51	566,67	-	-	9
2	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	32	-	-	4.996	3.843,08	-	-	130
2	2	24 - Nº de personas en situación de desempleo, que han sido beneficiarias de medidas activas de inserción laboral, que accedieron a un contrato de trabajo (desagregado por sexo)	0	38	38	0	352	352	77,19	0	456	456
2	2	25 - Nº de empresas creadas por hombres y mujeres (desagregadas por sexo)	0	6	6	0	29	29		0	0	0
2	2	26 - Nº de empresas que han implantado medidas para luchar contra la desigualdad de género en el lugar de trabajo	-	-	0	-	-	129	30,28	-	-	426
2	2	27 - Nº de personas beneficiarias de servicios para el cuidado y atención a niños personas dependientes que se han incorporado al mercado laboral	0	0	0	0	0	0	0,00	165	388	553
2	2	28 - Nº de personas inmigrantes contratadas (desagregado por sexo)	1.950	3.088	5.038	12.461	17.271	29.732	5,67	296.338	227.668	524.006
2	2	29 - Nº de personas con discapacidad contratadas (desagregado por sexo)	2.325	1.767	4.092	8.557	6.921	15.478	168,79	5.213	3.957	9.170
2	2	30 - Nº de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo	1.643	2.470	4.113	10.527	10.792	21.319	185,58	6.527	4.961	11.488
4	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	0	-	-	2	66,67	-	-	3
4	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	29	-	-	75	500,00	-	-	15
4	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	4

Total

Eje / Tipo de Indicador(*) / Indicador			Año 2013 (Informe anual)			Acumulado a 31-12-2013			%	Previsión año 2013		
			Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total		Hombres	Mujeres	Total
2	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	64.517	65.133	129.650	327.730	401.807	729.537	42,72	971.968	735.665	1.707.633
2	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	11.886	-	-	61.330	221,02	-	-	27.748
2	1	3 - Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	0	-	-	620		-	-	0
2	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	13.149	-	-	36.558	345,15	-	-	10.592
2	1	7 - Nº de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	100
2	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	790	-	-	2.692	434,19	-	-	620
2	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	5.187	-	-	113.978	45.409,56	-	-	251
2	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	6	-	-	112	658,82	-	-	17
2	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	58	-	-	9.056	3.696,33	-	-	245
2	2	24 - Nº de personas en situación de desempleo, que han sido beneficiarias de medidas activas de inserción laboral, que accedieron a un contrato de trabajo (desagregado por sexo)	0	53	53	0	499	499	49,90	0	1.000	1.000
2	2	25 - Nº de empresas creadas por hombres y mujeres (desagregadas por sexo)	0	6	6	0	32	32		0	0	0
2	2	26 - Nº de empresas que han implantado medidas para luchar contra la desigualdad de género en el lugar de trabajo	-	-	0	-	-	247	24,70	-	-	1.000
2	2	27 - Nº de personas beneficiarias de servicios para el cuidado y atención a niños personas dependientes que se han incorporado al mercado laboral (desagregado por sexo)	0	0	0	0	0	0	0,00	390	910	1.300
2	2	28 - Nº de personas inmigrantes contratadas (desagregado por sexo)	3.006	5.108	8.114	18.895	29.203	48.098	5,43	509.940	375.205	885.145
2	2	29 - Nº de personas con discapacidad contratadas (desagregado por sexo)	3.578	2.874	6.452	13.461	10.992	24.453	130,76	10.634	8.066	18.700
2	2	30 - Nº de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo	3.866	5.309	9.175	23.431	24.800	48.231	205,90	12.216	11.209	23.425
4	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	0	-	-	4	57,14	-	-	7
4	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	63	-	-	155	500,00	-	-	31
4	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	5

(*) Tipo de indicador 1=Realización; 2=Resultados

2.1.2. Información financiera:

En los cuadros que siguen, se ha excluido en los dos primeros el gasto FEDER ya que ha sido cero, tal y como se recoge en el cuadro total del Programa.

Cuadro 3. *Gasto certificado por ejes*

Objetivo Convergencia

Eje Prioritario / Tipo de gasto (*)	Año 2013 (Informe anual)				Acumulado a 31-12-2013						Previsión 2007-2013	
	Gasto total	% Previsto	Ayuda FSE	% Previsto	Gasto total	% Previsto	Pública Nacional	Privada	Ayuda FSE	% Previsto	Gasto total	Ayuda FSE
A2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES												
-Gasto FSE	30.660.784,90		24.528.628,13		132.075.281,76		17.158.057,99	9.256.997,32	105.660.226,45			
Total Eje	30.660.784,90	13,55	24.528.628,13	13,55	132.075.281,76	58,35	17.158.057,99	9.256.997,32	105.660.226,45	58,35	226.344.878	181.075.902
A4-PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL												
-Gasto FSE	562.039,02		449.631,20		2.640.385,66		173.957,83	354.119,44	2.112.308,39			
Total Eje	562.039,02	11,29	449.631,20	11,29	2.640.385,66	53,02	173.957,83	354.119,44	2.112.308,39	53,02	4.979.934	3.983.947
A5-ASISTENCIA TÉCNICA												
-Gasto FSE	1.372.324,31		1.097.859,44		4.624.114,42		584.052,68	340.769,95	3.699.291,79			
Total Eje	1.372.324,31	19,49	1.097.859,44	19,49	4.624.114,42	65,66	584.052,68	340.769,95	3.699.291,79	65,66	7.041.999	5.633.599
B2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES												
-Gasto FSE	3.137.956,28		2.510.365,06		15.649.333,53		2.466.102,29	663.764,48	12.519.466,76			
Total Eje	3.137.956,28	15,19	2.510.365,06	15,19	15.649.333,53	75,76	2.466.102,29	663.764,48	12.519.466,76	75,76	20.657.609	16.526.087
B4-PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL												
-Gasto FSE	29.262,82		23.410,43		311.968,75		36.348,56	26.045,10	249.575,09			
Total Eje	29.262,82	7,43	23.410,43	7,43	311.968,75	79,18	36.348,56	26.045,10	249.575,09	79,18	394.021	315.217
B5-ASISTENCIA TÉCNICA												
-Gasto FSE	97.330,54		77.864,31		440.099,56		57.291,03	30.729,03	352.079,50			
Total Eje	97.330,54	14,58	77.864,31	14,58	440.099,56	65,93	57.291,03	30.729,03	352.079,50	65,93	667.528	534.022
Total regiones con AT	3.264.549,64	15,03	2.611.639,80	15,03	16.401.401,84	75,52	3.280.280,49	720.538,61	13.121.121,35	75,52	21.719.158	17.375.326
Total regiones sin AT	32.595.148,23	13,67	26.076.118,77	13,67	139.339.781,84	58,46	27.867.955,21	9.951.886,71	111.471.826,63	58,46	238.366.811	190.693.448
Total P.O.	35.859.697,87	13,79	28.687.758,57	13,79	155.741.183,68	59,88	31.148.235,70	10.672.425,32	124.592.947,98	59,88	260.085.969	208.068.774

Objetivo Competitividad

Eje Prioritario / Tipo de gasto (*)	Año 2013 (Informe anual)				Acumulado a 31-12-2013						Previsión 2007-2013	
	Gasto total	% Previsto	Ayuda FSE	% Previsto	Gasto total	% Previsto	Pública Naciona	Privada	Ayuda FSE	% Previsto	Gasto total	Ayuda FSE
C2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES												
-Gasto FSE	22.494.386,54		11.247.198,69		99.445.905,68		32.141.548,09	17.581.380,54	49.722.977,05			
Total Eje	22.494.386,54	12,91	11.247.198,69	12,91	99.445.905,68	57,06	32.141.548,09	17.581.380,54	49.722.977,05	57,06	174.284.270	87.142.135
C4-PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL												
-Gasto FSE	469.313,69		234.658,56		2.263.316,18		429.037,50	702.613,03	1.131.665,65			
Total Eje	469.313,69	11,86	234.658,56	11,86	2.263.316,18	57,21	429.037,50	702.613,03	1.131.665,65	57,21	3.955.846	1.977.923
C5-ASISTENCIA TÉCNICA												
-Gasto FSE	1.004.530,42		502.267,69		3.608.250,22		1.076.566,46	727.548,04	1.804.135,72			
Total Eje	1.004.530,42	17,80	502.267,69	17,80	3.608.250,22	63,92	1.076.566,46	727.548,04	1.804.135,72	63,92	5.644.606	2.822.303
D2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES												
-Gasto FSE	12.633.966,97		10.107.173,80		70.700.488,80		9.284.170,32	4.855.927,24	56.560.391,24			
Total Eje	12.633.966,97	13,17	10.107.173,80	13,17	70.700.488,80	73,72	9.284.170,32	4.855.927,24	56.560.391,24	73,72	95.897.759	76.718.207
D4-PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL												
-Gasto FSE	195.162,70		156.130,19		1.478.866,76		120.467,41	175.305,95	1.183.093,40			
Total Eje	195.162,70	9,08	156.130,19	9,08	1.478.866,76	68,78	120.467,41	175.305,95	1.183.093,40	68,78	2.150.083	1.720.066
D5-ASISTENCIA TÉCNICA												
-Gasto FSE	530.927,75		424.742,22		2.197.546,79		235.271,02	204.238,36	1.758.037,41			
Total Eje	530.927,75	17,48	424.742,22	17,48	2.197.546,79	72,36	235.271,02	204.238,36	1.758.037,41	72,36	3.036.844	2.429.475
Total regiones con AT	13.360.057,42	13,22	10.688.046,21	13,22	74.376.902,35	73,58	14.875.380,30	5.235.471,55	59.501.522,05	73,58	101.084.686	80.867.748
Total regiones sin AT	23.968.230,65	13,03	11.984.124,94	13,03	105.317.472,08	57,27	52.658.693,66	19.011.541,61	52.658.778,42	57,27	183.884.722	91.942.361
Total P.O.	37.328.288,07	13,10	22.672.171,15	13,12	179.694.374,43	63,06	67.534.073,96	24.247.013,16	112.160.300,47	64,90	284.969.408	172.810.109

Total

Eje Prioritario / Tipo de gasto (*)	Año 2013 (Informe anual)				Acumulado a 31-12-2013						Previsión 2007-2013	
	Gasto total	% Previsto	Ayuda FSE	% Previsto	Gasto total	% Previsto	Pública Naciona	Privada	Ayuda FSE	% Previsto	Gasto total	Ayuda FSE
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES												
-Gasto FSE	68.927.094,69		48.393.365,68		317.871.009,77		61.049.878,69	32.358.069,58	224.463.061,50			
-Gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
Total Eje	68.927.094,69	13,33	48.393.365,68	13,39	317.871.009,77	61,46	61.049.878,69	32.358.069,58	224.463.061,50	62,10	517.184.516	361.462.331
4-PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL												
-Gasto FSE	1.255.778,23		863.830,38		6.694.537,35		759.811,30	1.258.083,52	4.676.642,53			
-Gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
Total Eje	1.255.778,23	10,94	863.830,38	10,80	6.694.537,35	58,32	759.811,30	1.258.083,52	4.676.642,53	58,48	11.479.884	7.997.153
5-ASISTENCIA TÉCNICA												
-Gasto FSE	3.005.113,02		2.102.733,66		10.870.010,99		1.953.181,19	1.303.285,38	7.613.544,42			
-Gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
Total Eje	3.005.113,02	18,33	2.102.733,66	18,41	10.870.010,99	66,32	1.953.181,19	1.303.285,38	7.613.544,42	66,67	16.390.977	11.419.399
Total Ejes												
-Gasto FSE	73.187.985,94		51.359.929,72		335.435.558,11		63.762.871,18	0,00	236.753.248,45			
-Gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
Total Eje	73.187.985,94	13,43	51.359.929,72	13,48	335.435.558,11	61,54	63.762.871,18	0,00	236.753.248,45	62,16	545.055.377	380.878.883
Total gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
Total P.O.	73.187.985,94	13,43	51.359.929,72	13,48	335.435.558,11	61,54	98.682.309,66	34.919.438,48	236.753.248,45	62,16	545.055.377	380.878.883

Cuadro indicativo de ejecución real del Programa a 31-12-2013

Objetivo / TA / PO	Previsto en decisiones de programa operativos		Ejecución total (Aprobado/Comprometido/Pagado)	
	Coste Total	Ayuda FSE	Ayuda FSE y % Hasta fecha: (Final trimestre del	
Total Convergencia - Ayuda No Transitoria	238.366.811,00	190.693.448,00	123.492.323,59	64,76 %
Total Convergencia - Ayuda Transitoria	21.719.158,00	17.375.326,00	15.193.033,09	87,44 %
Total Convergencia	**260.085.969,00**	**208.068.774,00**	**138.685.356,68**	**66,65 %**
Total Competitividad - Ayuda No Transitoria	183.884.722,00	91.942.361,00	63.210.298,34	68,75 %
Total Competitividad - Ayuda Transitoria	101.084.686,00	80.867.748,00	66.305.433,92	81,99 %
Total Competitividad	**284.969.408,00**	**172.810.109,00**	**129.515.732,26**	**74,95 %**
TOTAL PROGRAMA	**545.055.377,00**	**380.878.883,00**	**268.201.088,94**	**70,42 %**

2.1.3. Información sobre el desglose del uso de los Fondos

***Cuadro 4**. Tema prioritario e información sobre Art. 9.3. Rgto. 1083/2006*

Objetivo Convergencia

EJE PRIORITARIO / Tema Prioritario		Año 2013					Acumulado a 31-12-2013					Previsiones 2007-2013			
		Total P.O.			Art. 9.3 Rgto.1083/2006		Total P.O.			Art. 9.3 Rgto.1083/2006		Total P.O.		Art. 9.3 Rgto.1083/2006	
		FSE	%	% s/ Previst	FSE	%	FSE	%	% s/ Previst	FSE	%	FSE	%	FSE	%
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES		**27.038.993,19**	**94,25**	**13,68**	**27.038.993,19**	**94,25**	**118.179.693,21**	**94,85**	**59,81**	**118.179.693,21**	**94,85**	**197.601.989**	**94,97**	**197.601.989**	**94,97**
TP nº 65	Modernización y fortalecimiento de las instituciones del mercado laboral	365.341,71	1,35	13,79	365.341,71	1,35	2.196.457,26	1,86	82,93	2.196.457,26	1,86	2.648.686	1,34	2.648.686	1,34
TP nº 66	Aplicación de medidas activas y preventivas en el mercado laboral	123.860,89	0,46	6,16	123.860,89	0,46	1.276.575,98	1,08	63,51	1.276.575,98	1,08	2.009.954	1,02	2.009.954	1,02
TP nº 69	Medidas para mejorar el acceso de la mujer al mercado laboral, así como la participación y los progresos permanentes de la mujer en dicho mercado, a fin de reducir la segregación sexista en materia de empleo y reconciliar la vida laboral y privada; por ejemplo, facilitando el acceso a los servicios de cuidado y atención de niños y personas dependientes	455.761,31	1,69	3,89	455.761,31	1,69	4.092.732,29	3,46	34,89	4.092.732,29	3,46	11.728.844	5,94	11.728.844	5,94
TP nº 70	Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social	4.434.290,78	16,40	8,99	4.434.290,78	16,40	25.418.697,68	21,51	51,52	25.418.697,68	21,51	49.341.243	24,97	49.341.243	24,97
TP nº 71	Vías de integración y reintegración en el mundo laboral de las personas desfavorecidas; lucha contra la discriminación en el acceso a mercado laboral y en la evolución en él y fomento de la aceptación de la diversidad en el lugar de trabajo	21.659.738,50	80,11	16,42	21.659.738,50	80,11	85.195.230,00	72,09	64,60	85.195.230,00	72,09	131.873.262	66,74	131.873.262	66,74
4-PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL		**473.041,63**	**1,65**	**11,00**	**0,00**	**0,00**	**2.361.883,48**	**1,90**	**54,94**	**0,00**	**0,00**	**4.299.164**	**2,07**	**0**	**0,00**
TP nº 80	Fomento de colaboraciones, pactos e iniciativas a través de redes de partes interesadas	473.041,63	100,00	11,00	0,00	0,00	2.361.883,48	100,00	54,94	0,00	0,00	4.299.164	100,00	0	0,00
5-ASISTENCIA TÉCNICA		**1.175.723,75**	**4,10**	**19,06**	**0,00**	**0,00**	**4.051.371,29**	**3,25**	**65,69**	**0,00**	**0,00**	**6.167.621**	**2,96**	**0**	**0,00**
TP nº 85	Preparación, ejecución, seguimiento y control.	1.066.056,87	90,67	23,60	0,00	0,00	3.401.898,74	83,97	75,31	0,00	0,00	4.517.073	73,24	0	0,00
TP nº 86	Evaluación y estudios, información y comunicación.	109.666,88	9,33	6,64	0,00	0,00	649.472,55	16,03	39,35	0,00	0,00	1.650.548	26,76	0	0,00
Total		**28.687.758,57**	**100,00**	**13,79**	**27.038.993,19**	**94,25**	**124.592.947,98**	**100,00**	**59,88**	**118.179.693,21**	**94,85**	**208.068.774**	**100,00**	**197.601.989**	**94,97**

Objetivo Competitividad

EJE PRIORITARIO / Tema Prioritario		Año 2013					Acumulado a 31-12-2013					Previsiones 2007-2013			
		Total P.O.			Art. 9.3 Rgto.1083/2006		Total P.O.			Art. 9.3 Rgto.1083/2006		Total P.O.		Art. 9.3 Rgto.1083/2006	
		FSE	%	% S/ Previst	FSE	%	FSE	%	% S/ Previst	FSE	%	FSE	%	FSE	%
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES		**21.354.372,49**	**94,19**	**13,03**	**21.354.372,49**	**94,19**	**106.283.368,29**	**94,76**	**64,86**	**106.283.368,29**	**94,76**	**163.860.342**	**94,82**	**163.860.342**	**94,82**
TP nº 65	Modernización y fortalecimiento de las instituciones del mercado laboral	111.324,72	0,52	9,41	111.324,72	0,52	1.137.021,36	1,07	96,08	1.137.021,36	1,07	1.183.356	0,72	1.183.356	0,72
TP nº 66	Aplicación de medidas activas y preventivas en el mercado laboral	76.705,45	0,36	5,20	76.705,45	0,36	1.000.040,25	0,94	67,75	1.000.040,25	0,94	1.475.967	0,90	1.475.967	0,90
TP nº 69	Medidas para mejorar el acceso de la mujer al mercado laboral, así como la participación y los progresos permanentes de la mujer en dicho mercado, a fin de reducir la segregación sexista en materia de empleo y reconciliar la vida laboral y privada; por ejemplo, facilitando el acceso a los servicios de cuidado y atención de niños y personas dependientes	258.081,33	1,21	3,17	258.081,33	1,21	3.908.875,16	3,68	47,99	3.908.875,16	3,68	8.145.384	4,97	8.145.384	4,97
TP nº 70	Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social	6.056.820,46	28,36	11,84	6.056.820,46	28,36	32.143.451,05	30,24	62,82	32.143.451,05	30,24	51.168.741	31,23	51.168.741	31,23
TP nº 71	Vías de integración y reintegración en el mundo laboral de las personas desfavorecidas; lucha contra la discriminación en el acceso a mercado laboral y en la evolución en él y fomento de la aceptación de la diversidad en el lugar de trabajo	14.851.440,53	69,55	14,58	14.851.440,53	69,55	68.093.980,47	64,07	66,83	68.093.980,47	64,07	101.886.894	62,18	101.886.894	62,18
4-PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL		**390.788,75**	**1,72**	**10,57**	**0,00**	**0,00**	**2.314.759,05**	**2,06**	**62,60**	**0,00**	**0,00**	**3.697.989**	**2,14**	**0**	**0,00**
TP nº 80	Fomento de colaboraciones, pactos e iniciativas a través de redes de partes interesadas	390.788,75	100,00	10,57	0,00	0,00	2.314.759,05	100,00	62,60	0,00	0,00	3.697.989	100,00	0	0,00
5-ASISTENCIA TÉCNICA		**927.009,91**	**4,09**	**17,65**	**0,00**	**0,00**	**3.562.173,13**	**3,18**	**67,83**	**0,00**	**0,00**	**5.251.778**	**3,04**	**0**	**0,00**
TP nº 85	Preparación, ejecución, seguimiento y control.	833.770,71	89,94	21,98	0,00	0,00	2.928.343,64	82,21	77,21	0,00	0,00	3.792.609	72,22	0	0,00
TP nº 86	Evaluación y estudios, información y comunicación.	93.239,20	10,06	6,39	0,00	0,00	633.829,49	17,79	43,44	0,00	0,00	1.459.169	27,78	0	0,00
Total		**22.672.171,15**	**100,00**	**13,12**	**21.354.372,49**	**94,19**	**112.160.300,47**	**100,00**	**64,90**	**106.283.368,29**	**94,76**	**172.810.109**	**100,00**	**163.860.342**	**94,82**

Total Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación

EJE PRIORITARIO / Tema Prioritario		Año 2013					Acumulado a 31-12-2013					Previsiones 2007-2013			
		Total P.O.			Art. 9.3 Rgto.1083/2006		Total P.O.			Art. 9.3 Rgto.1083/2006		Total P.O.		Art. 9.3 Rgto.1083/2006	
		FSE	%	% s / Previst	FSE	%	FSE	%	% s / Previst	FSE	%	FSE	%	FSE	%
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES		**48.393.365,68**	**94,22**	**13,39**	**48.393.365,68**	**94,22**	**224.463.061,50**	**94,81**	**62,10**	**224.463.061,50**	**94,81**	**361.462.331**	**94,90**	**361.462.331**	**94,90**
TP nº 65	Modernización y fortalecimiento de las instituciones del mercado laboral	476.666,43	0,98	12,44	476.666,43	0,98	3.333.478,62	1,49	86,99	3.333.478,62	1,49	3.832.042	1,06	3.832.042	1,06
TP nº 66	Aplicación de medidas activas y preventivas en el mercado laboral	200.566,34	0,41	5,75	200.566,34	0,41	2.276.616,23	1,01	65,31	2.276.616,23	1,01	3.485.921	0,96	3.485.921	0,96
TP nº 69	Medidas para mejorar el acceso de la mujer al mercado laboral, así como la participación y los progresos permanentes de la mujer en dicho mercado, a fin de reducir la segregación sexista en materia de empleo y reconciliar la vida laboral y privada; por ejemplo, facilitando el acceso a los servicios de cuidado y atención de niños y personas dependientes	713.842,64	1,48	3,59	713.842,64	1,48	8.001.607,45	3,56	40,26	8.001.607,45	3,56	19.874.228	5,50	19.874.228	5,50
TP nº 70	Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social	10.491.111,24	21,68	10,44	10.491.111,24	21,68	57.562.148,73	25,64	57,27	57.562.148,73	25,64	100.509.984	27,81	100.509.984	27,81
TP nº 71	Vías de integración y reintegración en el mundo laboral de las personas desfavorecidas; lucha contra la discriminación en el acceso a mercado laboral y en la evolución en él y fomento de la aceptación de la diversidad en el lugar de trabajo	36.511.179,03	75,45	15,62	36.511.179,03	75,45	153.289.210,47	68,29	65,58	153.289.210,47	68,29	233.760.156	64,67	233.760.156	64,67
4-PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL		**863.830,38**	**1,68**	**10,80**	**0,00**	**0,00**	**4.676.642,53**	**1,98**	**58,48**	**0,00**	**0,00**	**7.997.153**	**2,10**	**0**	**0,00**
TP nº 80	Fomento de colaboraciones, pactos e iniciativas a través de redes de partes interesadas	863.830,38	100,00	10,80	0,00	0,00	4.676.642,53	100,00	58,48	0,00	0,00	7.997.153	100,00	0	0,00
5-ASISTENCIA TÉCNICA		**2.102.733,66**	**4,09**	**18,41**	**0,00**	**0,00**	**7.613.544,42**	**3,22**	**66,67**	**0,00**	**0,00**	**11.419.399**	**3,00**	**0**	**0,00**
TP nº 85	Preparación, ejecución, seguimiento y control.	1.899.827,58	90,35	22,86	0,00	0,00	6.330.242,38	83,14	76,18	0,00	0,00	8.309.682	72,77	0	0,00
TP nº 86	Evaluación y estudios, información y comunicación.	202.906,08	9,65	6,52	0,00	0,00	1.283.302,04	16,86	41,27	0,00	0,00	3.109.717	27,23	0	0,00
Total		**51.359.929,72**	**100,00**	**13,48**	**48.393.365,68**	**94,22**	**236.753.248,45**	**100,00**	**62,16**	**224.463.061,50**	**94,81**	**380.878.883**	**100,00**	**361.462.331**	**94,90**

***Cuadro 4b**. Tipo de financiación y Actividad Económica*

Objetivo Convergencia

EJE PRIORITARIO / Tema Prioritario		Categoría 2: Tipo de financiación	Categoría 4: Actividad Económica	Año 2013 FSE	Acumulado a 31-12-2013 FSE
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES				**27.038.993,19**	**118.179.693,21**
TP nº 65	Modernización y fortalecimiento de las instituciones del mercado laboral	Ayudas no reembolsables	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	0,00	352.857,35
TP nº 65	Modernización y fortalecimiento de las instituciones del mercado laboral	Otros tipos de financiación	No procede	365.341,71	1.843.599,91
TP nº 66	Aplicación de medidas activas y preventivas en el mercado laboral	Otros tipos de financiación	No procede	123.860,89	1.276.575,98
TP nº 69	Medidas para mejorar el acceso de la mujer al mercado laboral, (…)	Otros tipos de financiación	No procede	455.761,31	4.092.732,29
TP nº 70	Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social	Ayudas no reembolsables	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	46.092,00	1.343.782,75
TP nº 70	Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social	Ayudas no reembolsables	Administración pública	0,00	139.200,00
TP nº 70	Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social	Ayudas no reembolsables	Asistencia social, servicios prestados a la comunidad y servicios	1.723.586,02	10.244.532,60
TP nº 70	Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social	Otros tipos de financiación	No procede	2.607.865,24	12.040.478,53
TP nº 70	Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social	Otros tipos de financiación	Administración pública	56.747,52	265.288,32
TP nº 70	Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social	Otros tipos de financiación	Asistencia social, servicios prestados a la comunidad y servicios	0,00	1.223.019,47
TP nº 70	Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social	Otros tipos de financiación	Otros servicios no especificados	0,00	162.396,01
TP nº 71	Vías de integración y reintegración en el mundo laboral de las personas desfavorecidas; lucha contra la discriminación en el acceso al mercado laboral y en la evolución en él y fomento de la aceptación de la diversidad en el lugar de trabajo	Otros tipos de financiación	No procede	21.659.738,50	85.195.230,00
4-PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL				**473.041,63**	**2.361.883,48**
TP nº 80	Fomento de colaboraciones, pactos e iniciativas a través de redes de partes interesadas	Ayudas no reembolsables	Asistencia social, servicios prestados a la comunidad y servicios	6.204,09	169.091,93
TP nº 80	Fomento de colaboraciones, pactos e iniciativas a través de redes de partes interesadas	Otros tipos de financiación	No procede	466.837,54	2.191.735,88
TP nº 80	Fomento de colaboraciones, pactos e iniciativas a través de redes de partes interesadas	Otros tipos de financiación	Administración pública	0,00	1.055,67
5-ASISTENCIA TÉCNICA				**1.175.723,75**	**4.051.371,29**
TP nº 85	Preparación, ejecución, seguimiento y control.	Otros tipos de financiación	No procede	1.021.033,66	2.933.484,29
TP nº 85	Preparación, ejecución, seguimiento y control.	Otros tipos de financiación	Administración pública	45.023,21	254.182,80
TP nº 85	Preparación, ejecución, seguimiento y control.	Otros tipos de financiación	Otros servicios no especificados	0,00	214.231,65
TP nº 86	Evaluación y estudios, información y comunicación.	Otros tipos de financiación	No procede	109.666,88	649.472,55
Total				**28.687.758,57**	**124.592.947,98**

Objetivo Competitividad

EJE PRIORITARIO / Tema Prioritario		Categoría 2: Tipo de financiación	Categoría 4: Actividad Económica	Año 2013 FSE	Acumulado a 31-12-2013 FSE
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES				**21.354.372,49**	**106.283.368,29**
TP nº 65	Modernización y fortalecimiento de las instituciones del mercado laboral	Ayudas no reembolsables	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	0,00	351.015,32
TP nº 65	Modernización y fortalecimiento de las instituciones del mercado laboral	Otros tipos de financiación	No procede	111.324,72	786.006,04
TP nº 66	Aplicación de medidas activas y preventivas en el mercado laboral	Otros tipos de financiación	No procede	76.705,45	1.000.040,25
TP nº 69	Medidas para mejorar el acceso de la mujer al mercado laboral, (...)	Otros tipos de financiación	No procede	258.081,33	3.908.875,16
TP nº 70	Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social	Ayudas no reembolsables	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	26.235,50	388.415,76
TP nº 70	Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social	Ayudas no reembolsables	Administración pública	0,00	5.520,00
TP nº 70	Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral,(...)	Ayudas no reembolsables	Asistencia social, servicios prestados a la comunidad y servicios	2.918.244,93	14.973.907,95
TP nº 70	Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, (...)	Otros tipos de financiación	No procede	2.914.700,30	14.462.524,49
TP nº 70	Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, (…)	Otros tipos de financiación	Administración pública	197.639,73	908.148,68
TP nº 70	Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, (…)	Otros tipos de financiación	Educación	0,00	117.934,50
TP nº 70	Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social	Otros tipos de financiación	Asistencia social, servicios prestados a la comunidad y servicios	0,00	1.076.010,27
TP nº 70	Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social	Otros tipos de financiación	Otros servicios no especificados	0,00	210.989,40
TP nº 71	Vías de integración y reintegración en el mundo laboral de las personas desfavorecidas; lucha contra la discriminación en el acceso al mercado laboral y en la evolución en él y fomento de la aceptación de la diversidad en el lugar de trabajo	Otros tipos de financiación	No procede	14.851.440,53	68.093.980,47
4-PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL				**390.788,75**	**2.314.759,05**
TP nº 80	Fomento de colaboraciones, pactos e iniciativas a través de redes de partes interesadas	Ayudas no reembolsables	Asistencia social, servicios prestados a la comunidad y servicios	17.054,19	184.995,23
TP nº 80	Fomento de colaboraciones, pactos e iniciativas a través de redes de partes interesadas	Otros tipos de financiación	No procede	373.197,75	2.124.324,10
TP nº 80	Fomento de colaboraciones, pactos e iniciativas a través de redes de partes interesadas	Otros tipos de financiación	Administración pública	536,81	4.419,42
TP nº 80	Fomento de colaboraciones, pactos e iniciativas a través de redes de partes interesadas	Otros tipos de financiación	Asistencia social, servicios prestados a la comunidad y servicios	0,00	1.020,30
5-ASISTENCIA TÉCNICA				**927.009,91**	**3.562.173,13**
TP nº 85	Preparación, ejecución, seguimiento y control.	Otros tipos de financiación	No procede	773.282,22	2.310.623,68
TP nº 85	Preparación, ejecución, seguimiento y control.	Otros tipos de financiación	Administración pública	60.488,49	334.863,27
TP nº 85	Preparación, ejecución, seguimiento y control.	Otros tipos de financiación	Otros servicios no especificados	0,00	282.856,69
TP nº 86	Evaluación y estudios, información y comunicación.	Otros tipos de financiación	No procede	93.239,20	631.686,05
TP nº 86	Evaluación y estudios, información y comunicación.	Otros tipos de financiación	Otros servicios no especificados	0,00	2.143,44
Total				**22.672.171,15**	**112.160.300,47**

Total

EJE PRIORITARIO / Tema Prioritario		Categoría 2: Tipo de financiación	Categoría 4: Actividad Económica	Año 2013 FSE	Acumulado a 31-12-2013 FSE
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES				**48.393.365,68**	**224.463.061,50**
TP nº 65	Modernización y fortalecimiento de las instituciones del mercado laboral	Ayudas no reembolsables	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	0,00	703.872,67
TP nº 65	Modernización y fortalecimiento de las instituciones del mercado laboral	Otros tipos de financiación	No procede	476.666,43	2.629.605,95
TP nº 66	Aplicación de medidas activas y preventivas en el mercado laboral	Otros tipos de financiación	No procede	200.566,34	2.276.616,23
TP nº 69	Medidas para mejorar el acceso de la mujer al mercado laboral, (...)	Otros tipos de financiación	No procede	713.842,64	8.001.607,45
TP nº 70	Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social	Ayudas no reembolsables	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	72.327,50	1.732.198,51
TP nº 70	Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social	Ayudas no reembolsables	Administración pública	0,00	144.720,00
TP nº 70	Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social	Ayudas no reembolsables	Asistencia social, servicios prestados a la comunidad y servicios personales	4.641.830,95	25.218.440,55
TP nº 70	Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social	Otros tipos de financiación	No procede	5.522.565,54	26.503.003,02
TP nº 70	Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social	Otros tipos de financiación	Administración pública	254.387,25	1.173.437,00
TP nº 70	Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social	Otros tipos de financiación	Educación	0,00	117.934,50
TP nº 70	Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social	Otros tipos de financiación	Asistencia social, servicios prestados a la comunidad y servicios personales	0,00	2.299.029,74
TP nº 70	Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social	Otros tipos de financiación	Otros servicios no especificados	0,00	373.385,41
TP nº 71	Vías de integración y reintegración en el mundo laboral de las personas desfavorecidas; lucha contra la discriminación en el acceso al mercado laboral y en la evolución en él y fomento de la aceptación de la diversidad en el lugar de trabajo	Otros tipos de financiación	No procede	36.511.179,03	153.289.210,47
4-PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL				**863.830,38**	**4.676.642,53**
TP nº 80	Fomento de colaboraciones, pactos e iniciativas a través de redes de partes interesadas	Ayudas no reembolsables	Asistencia social, servicios prestados a la comunidad y servicios personales	23.258,28	354.087,16
TP nº 80	Fomento de colaboraciones, pactos e iniciativas a través de redes de partes interesadas	Otros tipos de financiación	No procede	840.035,29	4.316.059,98
TP nº 80	Fomento de colaboraciones, pactos e iniciativas a través de redes de partes interesadas	Otros tipos de financiación	Administración pública	536,81	5.475,09
TP nº 80	Fomento de colaboraciones, pactos e iniciativas a través de redes de partes interesadas	Otros tipos de financiación	Asistencia social, servicios prestados a la comunidad y	0,00	1.020,30
5-ASISTENCIA TÉCNICA				**2.102.733,66**	**7.613.544,42**
TP nº 85	Preparación, ejecución, seguimiento y control.	Otros tipos de financiación	No procede	1.794.315,88	5.244.107,97
TP nº 85	Preparación, ejecución, seguimiento y control.	Otros tipos de financiación	Administración pública	105.511,70	589.046,07
TP nº 85	Preparación, ejecución, seguimiento y control.	Otros tipos de financiación	Otros servicios no especificados	0,00	497.088,34
TP nº 86	Evaluación y estudios, información y comunicación.	Otros tipos de financiación	No procede	202.906,08	1.281.158,60
TP nº 86	Evaluación y estudios, información y comunicación.	Otros tipos de financiación	Otros servicios no especificados	0,00	2.143,44
Total				**51.359.929,72**	**236.753.248,45**

Cuadro 5. *Indicadores financieros. Distribución regional*

Cuadro 5. Indicadores financieros. Distribución regional.

Objetivo Convergencia

OBJETIVO / EJE PRIORITARIO / REGIÓN	Año 2013			Acumulado a 31-12-2013			Previsión 2007-2013	
	FSE	%	% s/ Previsto	FSE	% Previsto	% s/ Previsto	FSE	%
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES	27.038.993,19	94,25	13,68	118.179.693,21	94,85	59,81	197.601.989	51,88
Andalucía	13.024.679,30	48,17	12,59	58.250.753,09	49,29	56,31	103.447.697	27,16
Asturias	1.289.300,26	4,77	27,41	6.248.222,94	5,29	132,82	4.704.282	1,24
Castilla - La Mancha	4.719.553,78	17,45	15,02	19.794.162,57	16,75	63,00	31.419.672	8,25
Ceuta	177.481,33	0,66	19,72	621.519,70	0,53	69,04	900.176	0,24
Extremadura	2.171.485,95	8,03	12,71	9.336.323,87	7,90	54,64	17.088.475	4,49
Galicia	4.612.909,10	17,06	15,84	18.278.986,92	15,47	62,77	29.120.058	7,65
Melilla	194.257,85	0,72	19,44	843.662,04	0,71	84,44	999.093	0,26
Murcia	849.325,62	3,14	8,56	4.806.062,08	4,07	48,44	9.922.536	2,61
4-PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL	473.041,63	1,65	11,00	2.361.883,48	1,90	54,94	4.299.164	1,13
Andalucía	222.019,72	46,93	10,53	1.176.557,90	49,81	55,78	2.109.353	0,55
Asturias	17.731,28	3,75	14,58	217.542,96	9,21	178,86	121.629	0,03
Castilla - La Mancha	90.175,93	19,06	13,66	334.973,51	14,18	50,74	660.193	0,17
Ceuta	0,00	0,00	0,00	467,82	0,02	2,56	18.245	0,00
Extremadura	53.011,76	11,21	12,41	253.672,55	10,74	59,41	427.002	0,11
Galicia	84.423,79	17,85	10,72	347.104,43	14,70	44,08	787.399	0,21
Melilla	2.786,57	0,59	17,97	19.774,20	0,84	127,54	15.504	0,00
Murcia	2.892,58	0,61	1,81	11.790,11	0,50	7,38	159.839	0,04
5-ASISTENCIA TÉCNICA	1.175.723,75	4,10	19,06	4.051.371,29	3,25	65,69	6.167.621	1,62
Andalucía	573.961,12	48,82	19,06	2.019.630,81	49,85	67,06	3.011.695	0,79
Asturias	31.396,66	2,67	16,58	153.034,58	3,78	80,83	189.331	0,05
Castilla - La Mancha	209.483,79	17,82	20,33	662.820,91	16,36	64,32	1.030.486	0,27
Ceuta	4.355,57	0,37	15,45	13.840,52	0,34	49,08	28.198	0,01
Extremadura	118.112,61	10,05	20,21	393.890,50	9,72	67,40	584.443	0,15
Galicia	196.301,92	16,70	19,49	622.949,57	15,38	61,86	1.006.975	0,26
Melilla	7.191,95	0,61	22,40	31.324,53	0,77	97,55	32.112	0,01
Murcia	34.920,13	2,97	12,28	153.879,87	3,80	54,11	284.381	0,07
Total objetivo Convergencia	28.687.758,57	55,86	13,79	124.592.947,98	52,63	59,88	208.068.774	54,63

Objetivo Competitividad

2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES	21.354.372,49	94,19	13,03	106.283.368,29	94,76	64,86	163.860.342	43,02
Aragón	1.318.862,70	6,18	29,81	5.073.818,16	4,77	114,67	4.424.847	1,16
Baleares	696.863,00	3,26	12,57	3.056.479,57	2,88	55,12	5.544.840	1,46
Canarias	1.865.953,87	8,74	11,71	10.256.811,50	9,65	64,36	15.937.075	4,18
Cantabria	295.167,76	1,38	9,99	1.182.696,16	1,11	40,04	2.954.064	0,78
Castilla y León	4.305.180,42	20,16	15,40	23.534.380,57	22,14	84,20	27.950.328	7,34
Cataluña	2.862.774,03	13,41	9,30	12.678.900,19	11,93	41,18	30.790.453	8,08
Comunidad Valenciana	3.936.039,51	18,43	11,99	22.769.199,17	21,42	69,35	32.830.804	8,62
La Rioja	485.626,33	2,27	13,15	2.461.328,65	2,32	66,65	3.692.824	0,97
Madrid	4.290.908,24	20,09	13,90	20.572.874,05	19,36	66,63	30.874.755	8,11
Navarra	450.468,16	2,11	18,92	1.402.833,90	1,32	58,92	2.380.983	0,63
País Vasco	846.528,47	3,96	13,06	3.294.046,37	3,10	50,84	6.479.369	1,70
4-PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL	390.788,75	1,72	10,57	2.314.759,05	2,06	62,60	3.697.989	0,97
Aragón	37.468,26	9,59	34,56	138.112,13	5,97	127,39	108.415	0,03
Baleares	12.625,27	3,23	10,49	62.344,80	2,69	51,80	120.368	0,03
Canarias	35.260,71	9,03	9,91	274.996,08	11,88	77,22	356.110	0,09
Cantabria	1.933,20	0,49	1,97	11.590,71	0,50	11,79	98.343	0,03
Castilla y León	72.127,43	18,46	11,61	418.229,11	18,07	67,33	621.142	0,16
Cataluña	71.358,26	18,26	10,06	318.547,54	13,76	44,93	709.059	0,19
Comunidad Valenciana	48.722,05	12,47	6,56	489.868,21	21,16	65,95	742.814	0,20
La Rioja	6.459,74	1,65	12,36	39.551,27	1,71	75,70	52.245	0,01
Madrid	87.863,07	22,48	13,22	453.108,64	19,57	68,18	664.553	0,17
Navarra	1.583,92	0,41	3,03	11.891,58	0,51	22,78	52.197	0,01
País Vasco	15.366,84	3,93	8,90	96.518,98	4,17	55,87	172.743	0,05
5-ASISTENCIA TÉCNICA	927.009,91	4,09	17,65	3.562.173,13	3,18	67,83	5.251.778	1,38
Aragón	35.726,79	3,85	24,71	145.105,67	4,07	100,37	144.564	0,04
Baleares	26.654,15	2,88	16,42	94.235,36	2,65	58,04	162.371	0,04
Canarias	85.337,58	9,21	18,89	326.759,39	9,17	72,32	451.798	0,12
Cantabria	12.330,57	1,33	11,97	37.545,99	1,05	36,44	103.026	0,03
Castilla y León	187.107,91	20,18	18,63	667.927,59	18,75	66,49	1.004.585	0,26
Cataluña	165.225,77	17,82	16,59	618.056,00	17,35	62,05	996.041	0,26
Comunidad Valenciana	152.296,73	16,43	15,65	763.350,43	21,43	78,45	973.092	0,26
La Rioja	33.878,18	3,65	23,14	105.886,04	2,97	72,32	146.423	0,04
Madrid	173.476,90	18,71	18,14	627.997,70	17,63	65,65	956.582	0,25
Navarra	15.008,34	1,62	17,03	51.233,75	1,44	58,14	88.115	0,02
País Vasco	39.966,99	4,31	17,75	124.075,21	3,48	55,10	225.181	0,06
Total objetivo Competitividad	22.672.171,15	44,14	13,12	112.160.300,47	47,37	64,90	172.810.109	45,37

Total

OBJETIVO / EJE PRIORITARIO / REGIÓN	Año 2013			Acumulado a 31-12-2013			Previsión 2007-2013	
	FSE	%	% s/ Previsto	FSE	%	% s/ Previsto	FSE	%
Andalucía	13.820.660,14	26,91	12,73	61.446.941,80	25,95	56,60	108.568.745	28,50
Castilla - La Mancha	5.019.213,50	9,77	15,16	20.791.956,99	8,78	62,80	33.110.351	8,69
Extremadura	2.342.610,32	4,56	12,94	9.983.886,92	4,22	55,16	18.099.920	4,75
Galicia	4.893.634,81	9,53	15,83	19.249.040,92	8,13	62,27	30.914.432	8,12
Asturias	1.338.428,20	2,61	26,69	6.618.800,48	2,80	131,97	5.015.242	1,32
Murcia	887.138,33	1,73	8,56	4.971.732,06	2,10	47,96	10.366.756	2,72
Ceuta	181.836,90	0,35	19,21	635.828,04	0,27	67,17	946.619	0,25
Melilla	204.236,37	0,40	19,51	894.760,77	0,38	85,48	1.046.709	0,27
Castilla y León	4.564.415,76	8,89	15,43	24.620.537,27	10,40	83,24	29.576.055	7,77
Comunidad Valenciana	4.137.058,29	8,06	11,98	24.022.417,81	10,15	69,54	34.546.710	9,07
Canarias	1.986.572,16	3,87	11,86	10.858.566,97	4,59	64,85	16.744.983	4,40
Cantabria	309.431,53	0,60	9,81	1.231.832,86	0,52	39,04	3.155.433	0,83
Aragón	1.392.057,75	2,71	29,76	5.357.035,96	2,26	114,52	4.677.826	1,23
Baleares	736.142,42	1,43	12,63	3.213.059,73	1,36	55,14	5.827.579	1,53
Cataluña	3.099.358,06	6,03	9,54	13.615.503,73	5,75	41,90	32.495.553	8,53
Madrid	4.552.248,21	8,86	14,01	21.653.980,39	9,15	66,64	32.495.890	8,53
Navarra	467.060,42	0,91	18,52	1.465.959,23	0,62	58,14	2.521.295	0,66
País Vasco	901.862,30	1,76	13,11	3.514.640,56	1,48	51,10	6.877.293	1,81
La Rioja	525.964,25	1,02	13,52	2.606.765,96	1,10	66,99	3.891.492	1,02
Total	51.359.929,72	100,00	13,48	236.753.248,45	100,00	62,16	380.878.883	100,00

2.1.4. Ayuda por grupos destinatarios

***Cuadro 6**. Anexo XXIII del Rgto. 1828/2006 para el total del PO*

Objetivo Convergencia

Total Programa Operativo (*)	Año 2013								Acumulado a 31/12/ 2013							
	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)
1. Desagregación según la situación en el mercado laboral:	28.470	46,20	46,20	33.151	53,80	53,80	61.621	100,00	145.138	41,41	41,41	205.382	58,59	58,59	350.520	100,00
1.1. Total personas empleadas	2.540	54,94	4,12	2.083	45,06	3,38	4.623	7,50	18.414	42,02	5,25	25.412	57,98	7,25	43.826	12,50
Personas empleadas por cuenta propia	45	54,88	0,07	37	45,12	0,06	82	0,13	320	34,45	0,09	609	65,55	0,17	929	0,27
1.2. Total personas desempleadas	24.919	45,60	40,44	29.727	54,40	48,24	54.646	88,68	121.772	41,23	34,74	173.543	58,77	49,51	295.315	84,25
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	8.195	55,33	13,30	6.617	44,67	10,74	14.812	24,04	36.490	55,00	10,41	29.857	45,00	8,52	66.347	18,93
1.3. Total personas inactivas	1.011	42,98	1,64	1.341	57,02	2,18	2.352	3,82	4.952	43,52	1,41	6.427	56,48	1,83	11.379	3,25
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	457	51,52	0,74	430	48,48	0,70	887	1,44	2.545	52,80	0,73	2.275	47,20	0,65	4.820	1,38
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	4.585	51,72	7,44	4.280	48,28	6,95	8.865	14,39	22.962	47,83	6,55	25.043	52,17	7,14	48.005	13,70
2.2. Personas entre 25 y 54 años	22.546	45,18	36,59	27.360	54,82	44,40	49.906	80,99	115.402	40,16	32,92	171.959	59,84	49,06	287.361	81,98
2.3 Personas >54 años	1.339	46,98	2,17	1.511	53,02	2,45	2.850	4,63	6.774	44,70	1,93	8.380	55,30	2,39	15.154	4,32
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	28.339	46,52	45,99	32.584	53,48	52,88	60.923	98,87	143.052	43,96	40,81	182.394	56,04	52,04	325.446	92,85
3.1. Inmigrantes	11.188	36,85	18,16	19.169	63,15	31,11	30.357	49,26	65.961	34,14	18,82	127.265	65,86	36,31	193.226	55,13
3.2. Minorías	1.443	46,46	2,34	1.663	53,54	2,70	3.106	5,04	7.068	48,39	2,02	7.539	51,61	2,15	14.607	4,17
3.3. Personas con discapacidad	6.243	60,91	10,13	4.006	39,09	6,50	10.249	16,63	27.604	60,17	7,88	18.274	39,83	5,21	45.878	13,09
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	12	80,00	0,02	3	20,00	0,00	15	0,02	1.252	54,46	0,36	1.047	45,54	0,30	2.299	0,66
3.5. Otras personas desfavorecidas	9.453	54,97	15,34	7.743	45,03	12,57	17.196	27,91	41.167	59,29	11,74	28.269	40,71	8,06	69.436	19,81
4. Desagregación según su nivel educativo	27.559	45,82	44,72	32.586	54,18	52,88	60.145	97,60	133.736	43,55	38,15	173.383	56,45	49,46	307.119	87,62

4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	20.089	47,23	32,60	22.442	52,77	36,42	42.531	69,02	99.273	46,83	28,32	112.733	53,17	32,16	212.006	60,48
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	5.374	45,86	8,72	6.345	54,14	10,30	11.719	19,02	22.710	41,72	6,48	31.723	58,28	9,05	54.433	15,53
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	1.039	42,18	1,69	1.424	57,82	2,31	2.463	4,00	5.896	27,34	1,68	15.669	72,66	4,47	21.565	6,15
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	1.057	30,80	1,72	2.375	69,20	3,85	3.432	5,57	5.857	30,64	1,67	13.258	69,36	3,78	19.115	5,45

Objetivo Competitividad

Total Programa Operativo (*)	Año 2013								Acumulado a 31/12/ 2013							
	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)
1. Desagregación según la situación en el mercado laboral:	36.047	52,99	52,99	31.982	47,01	47,01	68.029	100,00	182.592	48,18	48,18	196.425	51,82	51,82	379.017	100,00
1.1. Total personas empleadas	3.525	57,89	5,18	2.564	42,11	3,77	6.089	8,95	24.934	35,53	6,58	45.246	64,47	11,94	70.180	18,52
Personas empleadas por cuenta propia	148	57,59	0,22	109	42,41	0,16	257	0,38	1.577	40,77	0,42	2.291	59,23	0,60	3.868	1,02
1.2. Total personas desempleadas	30.964	53,19	45,52	27.254	46,81	40,06	58.218	85,58	146.339	51,62	38,61	137.147	48,38	36,18	283.486	74,80
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	10.285	55,07	15,12	8.390	44,93	12,33	18.675	27,45	47.134	56,73	12,44	35.949	43,27	9,48	83.083	21,92
1.3. Total personas inactivas	1.558	41,86	2,29	2.164	58,14	3,18	3.722	5,47	11.319	44,65	2,99	14.032	55,35	3,70	25.351	6,69
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	697	50,51	1,02	683	49,49	1,00	1.380	2,03	4.012	51,66	1,06	3.754	48,34	0,99	7.766	2,05
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	5.357	55,97	7,87	4.215	44,03	6,20	9.572	14,07	26.316	52,51	6,94	23.803	47,49	6,28	50.119	13,22
2.2. Personas entre 25 y 54 años	28.584	52,65	42,02	25.707	47,35	37,79	54.291	79,81	146.492	47,73	38,65	160.419	52,27	42,33	306.911	80,98
2.3 Personas >54 años	2.106	50,43	3,10	2.070	49,57	3,04	4.176	6,14	9.784	44,48	2,58	12.213	55,52	3,22	21.997	5,80
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	35.999	53,08	52,92	31.825	46,92	46,78	67.824	99,70	177.467	53,31	46,82	155.428	46,69	41,01	332.895	87,83
3.1. Inmigrantes	19.045	49,61	28,00	19.344	50,39	28,43	38.389	56,43	98.382	49,59	25,96	99.989	50,41	26,38	198.371	52,34
3.2. Minorías	915	46,35	1,35	1.059	53,65	1,56	1.974	2,90	5.147	49,30	1,36	5.294	50,70	1,40	10.441	2,75
3.3. Personas con discapacidad	6.940	59,93	10,20	4.641	40,07	6,82	11.581	17,02	33.567	58,86	8,86	23.459	41,14	6,19	57.026	15,05
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	1	20,00	0,00	4	80,00	0,01	5	0,01	669	30,58	0,18	1.519	69,42	0,40	2.188	0,58

3.5. Otras personas desfavorecidas	9.098	57,31	13,37	6.777	42,69	9,96	15.875	23,34	39.702	61,20	10,47	25.167	38,80	6,64	64.869	17,12
4. Desagregación según su nivel educativo	35.850	52,96	52,70	31.841	47,04	46,81	67.691	99,50	175.955	48,09	46,42	189.902	51,91	50,10	365.857	96,53
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	23.573	56,64	34,65	18.049	43,36	26,53	41.622	61,18	119.250	55,97	31,46	93.813	44,03	24,75	213.063	56,21
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	8.876	48,81	13,05	9.309	51,19	13,68	18.185	26,73	35.771	43,00	9,44	47.408	57,00	12,51	83.179	21,95
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	1.658	47,44	2,44	1.837	52,56	2,70	3.495	5,14	9.605	27,41	2,53	25.432	72,59	6,71	35.037	9,24
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	1.743	39,71	2,56	2.646	60,29	3,89	4.389	6,45	11.329	32,76	2,99	23.249	67,24	6,13	34.578	9,12

Total

Total Programa Operativo (*)	Año 2013								Acumulado a 31/12/ 2013							
	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)
1. Desagregación según la situación en el mercado laboral:	64.517	49,76	49,76	65.133	50,24	50,24	129.650	100,00	327.730	44,92	44,92	401.807	55,08	55,08	729.537	100,00
1.1. Total personas empleadas	6.065	56,62	4,68	4.647	43,38	3,58	10.712	8,26	43.348	38,02	5,94	70.658	61,98	9,69	114.006	15,63
Personas empleadas por cuenta propia	193	56,93	0,15	146	43,07	0,11	339	0,26	1.897	39,55	0,26	2.900	60,45	0,40	4.797	0,66
1.2. Total personas desempleadas	55.883	49,51	43,10	56.981	50,49	43,95	112.864	87,05	268.111	46,32	36,75	310.690	53,68	42,59	578.801	79,34
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	18.480	55,19	14,25	15.007	44,81	11,58	33.487	25,83	83.624	55,96	11,46	65.806	44,04	9,02	149.430	20,48
1.3. Total personas inactivas	2.569	42,30	1,98	3.505	57,70	2,70	6.074	4,68	16.271	44,30	2,23	20.459	55,70	2,80	36.730	5,03
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	1.154	50,90	0,89	1.113	49,10	0,86	2.267	1,75	6.557	52,10	0,90	6.029	47,90	0,83	12.586	1,73
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	9.942	53,92	7,67	8.495	46,08	6,55	18.437	14,22	49.278	50,22	6,75	48.846	49,78	6,70	98.124	13,45
2.2. Personas entre 25 y 54 años	51.130	49,07	39,44	53.067	50,93	40,93	104.197	80,37	261.894	44,07	35,90	332.378	55,93	45,56	594.272	81,46
2.3 Personas >54 años	3.445	49,03	2,66	3.581	50,97	2,76	7.026	5,42	16.558	44,57	2,27	20.593	55,43	2,82	37.151	5,09
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	64.338	49,97	49,62	64.409	50,03	49,68	128.747	99,30	320.519	48,69	43,93	337.822	51,31	46,31	658.341	90,24
3.1. Inmigrantes	30.233	43,98	23,32	38.513	56,02	29,71	68.746	53,02	164.343	41,97	22,53	227.254	58,03	31,15	391.597	53,68

3.2. Minorías	2.358	46,42	1,82	2.722	53,58	2,10	5.080	3,92	12.215	48,77	1,67	12.833	51,23	1,76	25.048	3,43
3.3. Personas con discapacidad	13.183	60,39	10,17	8.647	39,61	6,67	21.830	16,84	61.171	59,44	8,38	41.733	40,56	5,72	102.904	14,11
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	13	65,00	0,01	7	35,00	0,01	20	0,02	1.921	42,81	0,26	2.566	57,19	0,35	4.487	0,62
3.5. Otras personas desfavorecidas	18.551	56,09	14,31	14.520	43,91	11,20	33.071	25,51	80.869	60,21	11,08	53.436	39,79	7,32	134.305	18,41
4. Desagregación según su nivel educativo	63.409	49,60	48,91	64.427	50,40	49,69	127.836	98,60	309.691	46,02	42,45	363.285	53,98	49,80	672.976	92,25
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	43.662	51,88	33,68	40.491	48,12	31,23	84.153	64,91	218.523	51,41	29,95	206.546	48,59	28,31	425.069	58,27
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	14.250	47,65	10,99	15.654	52,35	12,07	29.904	23,07	58.481	42,50	8,02	79.131	57,50	10,85	137.612	18,86
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	2.697	45,27	2,08	3.261	54,73	2,52	5.958	4,60	15.501	27,39	2,12	41.101	72,61	5,63	56.602	7,76
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	2.800	35,80	2,16	5.021	64,20	3,87	7.821	6,03	17.186	32,01	2,36	36.507	67,99	5,00	53.693	7,36

'(1) Porcentaje de Hombres y mujeres sobre el total de las personas participantes para cada uno de los epígrafes.

'(2) Porcentaje de los participantes de cada epígrafe sobre el total de personas

2.2. Análisis cualitativo de la ejecución

2.2.1. Análisis de los logros, medidos mediante los indicadores físicos y financieros.

*A continuación se indican para cada uno de los cuadros del apartado 2.1 anterior, los **aspectos más significativos**:*

Cuadro 2.1. Indicadores de realización y resultados para el total de PO:

Cáritas Española centra su actividad en el eje 2 e indica que durante los doce meses de actividad del P.O. en el año 2013 han participado 22.253 personas, lo cual supone una contribución del 45% al objetivo de realización previsto para el periodo en su conjunto (49.000 personas).

Teniendo en cuenta el dato acumulado a 31 de diciembre de 2013, 98.813 personas, han constatado que se supera holgadamente el indicador previsto para todo el periodo en su conjunto (201%).

En términos globales Cáritas Española afirma que a pesar de la fuerte crisis de empleo que está atravesando el país, durante el año 2013 han logrado que 3.146 personas consiguieran un empleo (1.013 hombres- 2.133 mujeres). Y teniendo en cuenta el dato acumulado a 31 de diciembre de 2013, son 16.247 las personas contratadas, lo que supone un 153% sobre el dato previsto para el periodo completo. Si estos datos se desagregan entre personas inmigrantes y personas en riesgo de exclusión social, se observa que en el caso de inmigrantes, según datos acumulados, se queda en un 60% de lo estimado, mientras que para el resto de personas en riesgo de exclusión asciende al 210 % de lo estimado.

Asimismo, Cáritas Española destaca que en cuanto a la tasa de inserción, si en el año 2013 participaron 22.253 personas y 3.146 consiguieron un empleo, pudiendo hablar de un 14% de tasa de inserción, bajando tres puntos sobre la tasa alcanzada en 2012. En cuanto al dato agregado acumulado, la tasa se reduce ligeramente, pasando de un 17,1% a final de 2012 y a un 16,4% a final de 2013. Por tanto, a pesar de la situación de un mercado laboral que destruye permanentemente empleo, desde el Programa Operativo Cáritas está consiguiendo que un porcentaje significativo de las personas más alejadas del mercado laboral se incorpore al mismo. En cuanto a la tasa de inserción desagregada por sexo, en 2013, la tasa de inserción de las mujeres participantes alcanzó un 15,4% mientras que la tasa de los hombres que han participado alcanzó un 12%.

Este Organismo destaca también que la crisis destruye empleo para las personas menos cualificadas, más de un 65 % de los participantes tiene únicamente educación primaria o secundaria inferior.

Se trata de:

- Jóvenes (menores de edad o mayores), con dificultades de integración laboral, con poca o nula cualificación educativa y/o laboral, con escasos recursos económicos.
- Mujeres con poca o nula cualificación educativo y/o laboral, con cargas familiares, con dificultades de carácter social y con necesidad de apoyo en la inserción laboral.
- Mayores de 45 años (hombres o mujeres) con dificultades de inserción laboral por la necesidad de reciclaje profesional y con otro tipo de problemáticas sociales añadidas.
- Personas en proceso de rehabilitación de su adicción al consumo de drogas.

- Personas en proceso de rehabilitación y reinserción tras pasar por una experiencia carcelaria.
- Personas en proceso de recuperación y reinserción relacionadas con problemáticas asociadas a la infección por VIH – SIDA.
- Personas sin hogar en proceso de reincorporación social.
- Personas pertenecientes a minores étnicas y con dificultades de inserción socio – laboral.
- Cabezas de familia de hogares monoparentales con dificultades sociales.
- Personas que habiten en zonas rurales especialmente deprimidas y con necesidad de apoyo sociolaboral.

Para estas personas, Cáritas Española ha desarrollado Itinerarios Integrados de Inserción Sociolaboral que son el conjunto de acciones que permiten diagnosticar la situación de una persona frente al empleo y establecer un camino consensuado con ella, para ir trabajando los diferentes aspectos que son necesarios de cara a acceder y mantener un empleo y situarse en igualdad de condiciones con otros candidatos (actitudes, motivaciones, conocimientos, competencias sociales y laborales…)

El acompañamiento a lo largo del itinerario permite la constante revisión y actualización de objetivos y estrategias.

Para lograr el objetivo de la inserción sociolaboral, los programas de empleo de Cáritas ponen a disposición de los/las participantes una serie de servicios o actividades que vayan configurando su itinerario de inserción sociolaboral.

- Orientación socio laboral
- Autoempleo
- Formación
- Intermediación sociolaboral
- Economía Social

En relación a los cuadros 2.1., sobre indicadores de realización y resultados, **Cruz Roja Española (CRE)** durante el periodo de ejecución, y con un contexto económico aún más desfavorable que el año anterior, indica que se han superado ampliamente los objetivos fijados inicialmente en cuanto a número de personas participantes, puesto que a 31 de diciembre del 2013 se ha superado el doble de las personas previstas en el periodo 2007-2013. Es decir, la previsión para todo el periodo era atender a 50.000 personas y si sumamos el total de personas con las que se ha trabajado cada año, el resultado es de más de 103.000 personas. Del total de personas atendidas, 24.109 personas, la desagregación por sexo refleja una atención a 9.708 hombres frente a 14.401 mujeres. Esta sobreejecución se debe fundamentalmente a la situación de desempleo masivo en el que se encuentra sumida España, lo que ha incrementado exponencialmente la población destinataria de nuestra intervención debido a la demanda en los servicios de empleo de Cruz Roja. Como en años anteriores, la demanda de personas para acceder a proyectos de inserción laboral integrados es mayor que la cobertura que se puede ofrecer, en concreto el número total de personas que solicitan este tipo de intervenciones es de 49.351 y se ha dado cobertura a 24.109 personas, aproximadamente supone el 50% de la demanda.

Durante 2.013 se ha seguido trabajando con un volumen de personas extranjeras muy importante (más de 15.000 personas), y con otros colectivos muy alejados del mercado laboral (ex-drogodependientes, personas sin hogar, exreclusos y exreclusas…), pero además se ha

incrementado notablemente la intervención con jóvenes (para contribuir a la reducción del elevadísimo desempleo juvenil que caracteriza el mercado de trabajo español), y se ha empezado a trabajar de manera generalizada con personas en situación de vulnerabilidad sobrevenida, es decir, con aquellas personas que hace unos años vivían integrados social y laboralmente y que a raíz de la crisis económica y la pérdida del empleo se han encontrado en situación de pobreza, entrando en un ciclo de vulnerabilidad creciente a la que se han ido añadiendo diferentes problemáticas a la del desempleo.

Es importante señalar el esfuerzo que se ha seguido realizando para favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mercado laboral, esfuerzo que se ha traducido en una mayor atención a mujeres (60%) en relación a los hombres (40%), en proporciones similares al año 2012.

Durante este 2013, de las 24.109 personas con las que se ha trabajado, 15.832 personas han recibido formación, bien en competencias técnicas, bien en capacitación profesional, y hay que señalar que en este caso, a pesar del esfuerzo de que este formación llegue en mayor medida a las mujeres atendidas, el resultado ha sido el contrario, puesto que aunque en valores absolutos sí que han sido más las mujeres formadas (9.179), frente a los hombres (6.653), el porcentaje es inverso (63,7% de mujeres formadas frentes al 68,5% de hombres formados).

Mencionar el importante esfuerzo formativo realizado en el marco del programa, con 2.688 acciones formativas de competencias transversales (que suman un total de 40.343 horas), y 872 cursos de capacitación profesional (que suman 79.155 horas de formación).

En cuanto a los indicadores de resultados, durante el 2013, el paro se ha mantenido en todas las ocupaciones y sectores y a pesar de estas dificultades (destrucción de empleo, elevado nº de candidaturas para cubrir una oferta, incremento de requerimientos para cumplir con el perfil…) se han mantenido altas tasas de inserción en el programa, incluso se han superado en relación al año anterior; el número total de personas contratadas previsto para todo el periodo 2007-2013 se ha superado ampliamente a fecha 31 de diciembre de 2013, con el doble de personas inmigrantes contratadas, y un 176% de personas de otros colectivos insertadas en relación a las previstas.

En concreto, en la desagregación en el año 2013 supone haber insertado a 8.252 personas por sexo que supone 5.196 mujeres frente a 3.056 hombres, o sea un 36% y 31% del total de personas atendidas respectivamente por sexo, con una diferencia de 6 puntos favorable a las mujeres. En este sentido los buenos resultados derivados de la metodología de los itinerarios, con una tasa de inserción del 34%, ponen de manifiesto el éxito del programa y del trabajo realizado por Cruz Roja.

En cuanto al resto de indicadores, también el número de empresas se ha superado ampliamente en relación a las previsiones, debido al importante trabajo de prospección empresarial que ha sido necesario realizar para mantener los objetivos de inserción. La colaboración en materia de prácticas no laborales, asesoramiento a empresas y gestión de la diversidad, tan necesario en el contexto de crisis ha facilitado la sobreejecución que ha llevado a colaborar con 20.639 empresas en todo el periodo, muy por encima de las 2.431 inicialmente previstas.

Y comparativamente al año anterior supone 42% más gracias al esfuerzo de prospección, de la realización de mesas de diálogo con empresarios, encuentros anuales de reconocimiento, etc.

Sólo en 2.013 se ha contactado con 21.339 empresas, se han llegado a visitar 10.178 centros de trabajo, se han recibido ofertas de empleo de 11.209 empresas (en el marco de todos los proyectos de inserción laboral de Cruz Roja, no sólo de los desarrollados en el marco del POLCD), se han asesorado 2.466 empresas y se ha realizado seguimiento con 6.498.

En relación al año anterior, y ante el mayor deterioro del mercado laboral, se han intensificado las visitas a empresas como estrategia por una parte para conseguir el mayor número de ofertas posibles, pero también para posicionarse ante el momento en que se inicie la recuperación económica. Pero sobre todo, este año el contacto empresarial se ha ido progresivamente orientando hacia las prácticas no laborales en las empresas, especialmente en aquellos casos, en los que no existía una previsión de crecimiento de personal.

Así mismo, y relacionado con el punto anterior, el número de convenios y acuerdos ha pasado de los 60 inicialmente previstos, hasta los 2.357, muy superior a lo previsto. Esta desviación se ha producido porque se ha intensificado el trabajo con empresas formalizando la relación a través de este instrumento. Cabe mencionar en este sentido que en este apartado se incluyen los acuerdos con entidades y organismos públicos, y esta es la razón por la que en el apartado correspondiente, frente al objetivo de 100 entidades previstas para todo el periodo, no se haya reflejado ningún valor en FSE2007.

Por ello, se ha necesitado reforzar de manera intensiva el trabajo ante la crisis lo que ha conllevado una serie de medidas en el marco de los itinerarios:

- Un incremento de cursos de formación en competencias básicas y en competencias técnicas en relación al año anterior (casi un 50% más que en 2.012).

- Se mantiene la intensidad en la intervención con más refuerzo en acciones grupales para poder llegar a atender de manera más central a las personas,

- Se ha profundizado en metodologías de cooperación en acciones formativas con empresas, más ajustadas a los ámbitos locales.

- Aumento de la prospección empresarial, tanto en los contactos como en las visitas a empresas en relación al 2012. Un 42% más de empresas contactadas que el año anterior.

A modo de resumen podemos concluir que todo el trabajo de los itinerarios, con el refuerzo financiero de la redistribución presupuestaria de 2012, ha permitido tener unos datos en 2.013 con niveles de inserción superiores a los de los últimos años: 5.243 personas inmigrantes contratadas y 3.009 personas en situación o riesgo de exclusión, es decir un total de 8.252 personas (un incremento de casi un 30% en relación al año anterior), lo que supone un 34% de las personas con las que se ha intervenido (al haber incrementado también notablemente el número de personas atendidas el incremento del ratio de inserción ha sido de sólo un 1%).

Estos datos demuestran que un trabajo personalizado, adaptado, próximo, un traje a medida según el nivel de empleabilidad de las personas a las que se atiende, en resumen un itinerario personalizado e integral sigue permitiendo mejorar la situación de las personas en relación al mercado laboral y consiguen los pocos empleos que hay en este contexto actual de destrucción de empleo.

La reasignación presupuestaria de 2.012 ha permitido incrementar las operaciones, con un total de 125 operaciones de itinerarios de inserción laboral, 49 en el Tema Prioritario 70 (inmigrantes), y 74 en el TP 71 (otros colectivos en riesgo de exclusión), desarrolladas en 48 provincias, además de las operaciones de itinerarios multiobjetivo (en los cuatro grupo de regiones, tanto para el TP 70, como el TP71).

Junto con la actividad descrita hasta aquí, a lo largo de 2013 Cruz Roja Española ha realizado operaciones de campañas de sensibilización y concienciación, de las cuales dos son campaña multiobjetivo, en las cuatro regiones, lo que supone un total de 8 operaciones relacionados con la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo (tanto en el Tema Prioritario 70, inmigrantes, como el Tema Prioritario 71, otros colectivos en riesgo de exclusión). Los nombres de las campañas son: “Lucha contra la discriminación por razón de

origen"; "Entorno al Sur"; "Mostrarte Navarra"; "Madrid Incluye"; "Empresa Diversa"; "Oportunia"; "Galicia Suma" y "Te corresponde Nos corresponde".

En conjunto en estas campañas han participado 284.731 personas, un 53% de ellas mujeres. En relación al año anterior se han reducido 2 campañas debido fundamentalmente, a la reducción de fondos en comunidades transitorias y una priorización de intervención directa con las personas.

Respecto al total del Programa, el **Instituto de la Mujer** indica que del total de las personas participantes en sus actuaciones (75.771) en el dato acumulado, el 91% son mujeres, ya que la mayoría de sus actuaciones específicas, van dirigidas a mujeres, en aras a disminuir las desigualdades que aún existen entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo. Con respecto a la previsión para 2013 de 26.100 mujeres, se ha superado con creces la previsión para el año 2013.

Respecto al año 2013, al haber muchos proyectos con ejecución plurianual, fundamentalmente itinerarios y acciones formativas, que se han desarrollado en años anteriores 2011-2012-2013 o que se van a desarrollar durante los años 2013-2014 y 2015, se ha adoptado el criterio de incluir los indicadores en el año de finalización de la actuación, siguiendo la Guía de Orientaciones para la recogida de datos de seguimiento físico (indicadores operativos), por esta razón en esta anualidad, aparece un número menor de personas participantes en las actuaciones del Instituto de la Mujer.

Por otra parte, el Instituto de la Mujer para conseguir su objetivo de sensibilizar en igualdad de género, ha disminuido el número de acciones positivas a favor de acciones transversales de capacitación y sensibilización en materia de igualdad, dirigido, tanto a la sociedad en general como a colectivos en particular o a agentes que gestionan las políticas públicas. Por ello, se ha aumentado el número de campañas de sensibilización así como de jornadas y/o seminarios. En el 2.013, se han realizado 70 campañas. En relación al acumulado a 31-12-2013, se ha alcanzado la cifra de 549, por lo que se ha sobrepasado lo previsto para 2013.

También, hay que tener en cuenta que las campañas de sensibilización, al igual que los estudios, al tener impacto en todo el territorio nacional, son Multiobjetivo, es decir, que el indicador se multiplica por 4 (uno por Objetivo).

El número de acuerdos o convenios firmados en el 2.013 ha sido de 9, mientras que el acumulado a 31-12-2013 asciende a 128. Se trata de Convenios de colaboración realizados con la Administración estatal, autonómica o local para el desarrollo y la ejecución de los proyectos cofinanciados. A este respecto, hay que comentar que los itinerarios de inserción y nuestras actuaciones de formación, enmarcados en el TP 66, se gestionan a través de Convenios firmados con los Ayuntamientos, Diputaciones o Mancomunidades, que no aparecen reflejados en estos indicadores que son exclusivos del TP69. En concreto, para estas actuaciones, se han firmado un total de 56 Convenios correspondientes a los años 2011, 2012 y 2013, lo cual nos daría un total acumulado de 184.

Respecto al número de personas desempleadas que accedieron a un contrato de trabajo, en el año 2.013, de las actuaciones cofinanciadas, en concreto de los itinerarios y acciones formativas, se han insertado en el mercado laboral 53 personas, todas ellas mujeres. En cuanto al acumulado, se ha alcanzado justo la mitad del objetivo marcado para el año 2.013 (499 personas frente a 1000), por lo que se ha conseguido la mitad del objetivo, lo cual es un dato favorable, dado las condiciones socioeconómicas en las que nos encontramos y las mayores dificultades de inserción de estos colectivos.
Por último, en relación con el número de empresas que han implantado medidas de igualdad o Planes de Igualdad, en 2.013, aunque se realiza sensibilización y formación en igualdad a las organizaciones empresariales, no se refleja en este indicador.

Respecto a los dos indicadores relacionados con el tema del medioambiente, en principio aparecen a 0 porque ninguna de nuestras actuaciones hasta este momento está relacionada con este tema.

La **Fundación ONCE** respecto a los indicadores de realización y resultados del total del PO informa que el número de personas con discapacidad atendidas a lo largo de los años de ejecución del Programa Operativo han superado con carácter general las previsiones realizadas, habiéndose superado ya el compromiso para todo el periodo.
En 2013 se ha seguido la tendencia de años anteriores, con una mayor afluencia de personas solicitando los servicios que en concreto han sido 20.805 personas con discapacidad (40% mujeres), como consecuencia de la situación laboral en nuestro país, efecto que además se ha notado en todas las Zonas Objetivo. Así por ejemplo, junto con el perfil habitual de demandantes de empleo, han reclamado atención en acciones del itinerario integrado de inserción laboral personas que han perdido su empleo recientemente, personas no activas de unidades familiares que han quedado sin ningún tipo de ingresos, personas con empleos precarios, etc.

En cuanto a los estudios el objetivo se ha cumplido en su totalidad respecto a la previsión para todo el programa. La necesidad de determinar, más que nunca en momentos de carencia de ofertas, los focos de empleo para las personas con discapacidad u oportunidades emergentes, así como perspectivas de futuro y problemáticas específicas, junto con el análisis de impacto que nos permita la toma de decisiones en mejora de la gestión y los resultados, ha supuesto la realización de estudios como apoyo a la consecución de los indicadores. Se han realizado un total de 12 estudios en el año 2013 (en el cuadro se reflejan 48, pero por la necesidad de dividirlos por las 4 zonas, al ser todos ellos multiobjetivo).

En cuanto al número de personas contratadas se alcanza un total de 6.337 personas con discapacidad contratadas en 2013, de las cuales 2.827 mujeres. Por tanto este indicador también se ha superado la previsión para todo el periodo, con un 134% de ejecución, resultado en gran parte de la revisión del plan para afrontar la situación de crisis en el sector adoptado por FSC Inserta en 2009, y que tras su evaluación en el 2012 ha permitido realizar los ajustes y la definición de nuevas medidas consolidando un nuevo Plan 2013-2015. Así, el total de personas contratadas en el acumulado de todo el periodo asciende a 23.561, de las cuales 10.593 son mujeres (un 45%).
En este sentido destacan los siguientes proyectos:

- Plan de Implantación del Proyecto de Innovación Tecnológica, que se ha traducido en una gestión más eficiente de la base de datos de personas beneficiarias.
- Redefinición de la Estrategia “Comercial” de FSC Inserta, centrada en el refuerzo del trabajo con las empresas, como principales empleadoras.
- Revisión e Impulso de la oferta de servicios a los demandantes de empleo, adaptados a la realidad del mercado de trabajo, de los perfiles más demandados por las empresas.
- Refuerzo de la comunicación como apoyo a la gestión, que se ha traducido en un mayor número de demandantes de nuestros servicios y en una mayor oferta por parte de las empresas.

Las actuaciones de la **Fundación Secretariado Gitano** principalmente dirigidas a la población gitana en el Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación ha conseguido durante el año 2013 4.501 contratos, un 19% más que en el año 2012, estos contratos los han conseguido 2.960 personas, de las cuales el 55% han sido mujeres y el 45% hombres. El mensaje que nos transmiten estos datos generales es que se mantiene la tendencia que a través del Programa Acceder se están incorporando más mujeres que hombres al mercado laboral.

En lo que se refiere a nuevos itinerarios individualizados de integración socio-laboral de personas gitanas durante el 2013, se han incorporado un total de 7.001 personas nuevas a través del Programa Acceder. Además de estos Itinerarios nuevos, se ha seguido trabajando con aquellas personas que ya eran beneficiarias del programa, el número total de personas beneficiarias durante el año 2013 han sido de 16.248. Un 3% de itinerarios activos más que en período anterior del 2012.

En la desagregación por sexo, el 46% del total de personas participantes han sido hombres y el 54% mujeres. La menor presencia de hombres (3. 232 frente a 3.769 mujeres) hace que la brecha de género en relación al número de personas participantes en el programa en 2013 arroje valores positivos y, por tanto, favorables para las mujeres. Respecto al índice de feminización el valor resultante es 1, lo cual indica una situación de igualdad en el acceso al programa entre hombres y mujeres para el año 2013.

El 36% de las personas que inician un itinerario Acceder son menores de 25 años, el 17% del total de personas que se han incorporado durante el 2013 a un itinerario Acceder son hombres menores de 25 años y el 19% son mujeres menores de 25 años. Estos datos reflejan la alta tasa de personas gitanas potencialmente activas y que, como veremos en los siguientes apartados, muchas de ellas iniciaron un itinerario formativo.

En lo que se refiere a regiones, el 50% de las personas beneficiarias nuevas que se han incorporado al programa durante el 2013, se encuentran en regiones de Convergencia. El 7% de los itinerarios se han abierto en Murcia y Asturias, el 20% en la Comunidad Valencia y Castilla León y por último, en las regiones de Competitividad el 23%.

En cuanto al total de personas contratadas el 63% se han conseguido en las regiones de Convergencia. Mientras que el 37% se han conseguido en las regiones Competitividad.

En 2013, en concreto a través del Programa ACCEDER a través del Programa ACCEDER que un total de 2.960 personas sean contratadas, de los cuales el 55% han sido mujeres, que si tenemos en cuenta el acumulado nos da un total de 19.259 personas contratadas desde el comienzo del programa. De igual forma medimos el impacto que han tenido nuestras acciones en términos de itinerarios nuevos realizados y ha sido 7.001 durante el periodo que nos ocupa el presente informe, que acumulados con 2013 hacen un total de 35.928 personas beneficiarias desde el comienzo del programa.

DATOS ACUMULADOS Y GRADO DE CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS EN RELACIÓN AL NÚMERO DE PERSONAS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN CONTRATADAS. BRECHA DE GÉNERO E ÍNDICE DE FEMINIZACIÓN

Acumulado a 31-12-2013						Previsión año 2013				
Hombres	%	Mujeres	%	Brecha de género	Índice de feminización	Total	%	Hombres	Mujeres	Total
17.025	47	18.903	53	6	1	35.928	171,09	10.500	10.500	21.000

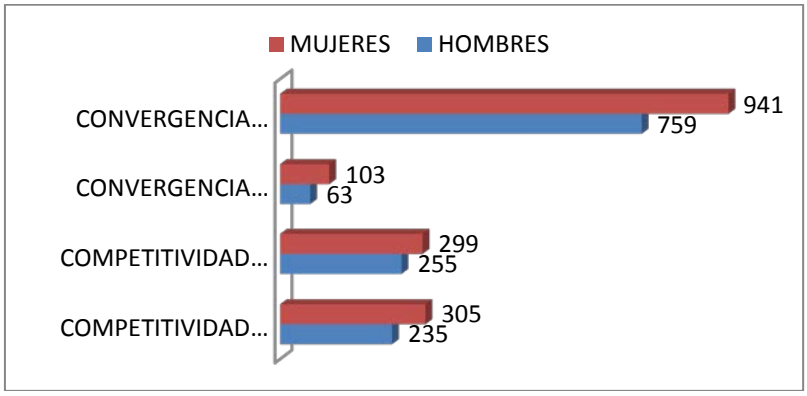
Como se puede observar, desde el inicio de la ejecución del programa se observa una mayor presencia de mujeres que acceden al empleo (54% frente a un 46% de hombres), arrojando valores positivos la brecha de género y un índice de feminización igual a 1.

Respecto al grado de cumplimiento de los objetivos marcados a nivel estatal a fecha de 31 de diciembre del 2013, nos encontramos con un nivel de ejecución del 171,09% en número de

personas participantes y un 269,59% en cuanto al número de personas contratadas en el mismo período. En cuanto a las personas inmigrantes contratadas el porcentaje de los objetivos alcanzados asciende a un 384,16%.

En lo que refiere a regiones, en todas ellas es mayor el número de contratos realizados a mujeres, como se indica en el gráfico que se presenta a continuación.

PERSONAS CONTRATADAS EN 2013



PERSONAS CONTRATADAS EN 2013, SEGÚN REGIÓN. BRECHA DE GÉNERO E ÍNDICE DE FEMINIZACIÓN

CONTRATOS	Hombres	%	Mujeres	%	Total	Brecha de Género	Índice de feminización
Convergencia No Transitoria	759	45	941	55	1700	10	1
Convergencia Transitoria	63	38	103	62	166	24	1
Competencia Transitoria	255	47	299	53	554	6	1
Competencia No Transitoria	235	43	305	57	540	14	1
Total	1.312	44	1.648	56	2.960	12	1

ACCIONES FORMATIVAS

Dentro de las actuaciones llevadas a cabo, además de la operación de itinerarios, se han desarrollado otro tipo de acciones dentro de la formación En total han sido 499 cursos donde se han impartido por una parte unas 320.775 horas teóricas y 210.036 horas prácticas beneficiando a un total de 3.921 personas dentro de los diferentes cursos.

El 52% de los cursos se han impartido en las regiones de Convergencia (260 cursos), destacando Andalucía con un 58% de los cursos realizados sobre el total de cursos de las regiones de Convergencia.

El resto se distribuyen en las demás regiones de la siguiente manera, 10% en las regiones Convergencia Transitoria (52 cursos), 15% en las regiones Competitividad Transitoria (77 cursos) y el 22% se han desarrollado en las regiones Competitividad no Transitoria (110 cursos).

Dentro de las acciones de itinerarios y de acuerdo con el proceso metodológico ACCEDER las personas usuarias han entrado en función de las circunstancias y diagnóstico en formación específica desarrollada por el programa y dentro de los 499 cursos organizados, o bien en otros aprovechando la formación ofrecida por otras entidades.

En cuanto al Programa Promociona, es la actuación de lucha contra el abandono escolar y refuerzo de la formación inicial, apoyo y orientación educativa para jóvenes gitanos y sus familias. Este Programa pretende favorecer la normalización7 educativa del alumnado gitano para conseguir tasas más elevadas de éxito escolar en el último ciclo de Educación Primaria y en Educación Secundaria Obligatoria. Y promover la continuidad de Estudios medios y/o Superiores y Formación Profesional.

En lo que respecta a acciones del Promociona para la prevención del absentismo no se incorporaron indicadores en el Programa Operativo inicial, y por tanto esos datos no se pueden trasladar a la aplicación informática, ni tampoco como resultado medible con un objetivo inicial. En el capítulo 3 Ejecución por Ejes Prioritarios) se describe esta actuación de forma detallada. Si bien, en términos de realización, se puede adelantar que a lo largo del curso escolar 2012-2013 desde el Programa Promociona se ha intervenido con 353 centros educativos, 1.023 familias y 1.182 alumnos y alumnas, apreciándose un considerable incremento con respecto al curso 2011-2012, en el que se intervino con 270 centros, 808 familias y 933 alumnos y alumnas.

Los principales resultados en relación al desarrollo del programa durante este curso escolar 2012-2013 son los siguientes:

- El 91,7% de los alumnos/as Promociona que han cursado 6º de Educación primaria han pasado a Educación Secundaria Obligatoria.
- El 73,5% de los que han cursado 4º de E.S.O han obtenido el título de Graduado en E.S.O.
- El 96% de los que han obtenido el graduado en E.S.O han continuado en estudios postobligatorios.

DATOS SEGÚN ETNIA Y SEXO	Gitano autóctono		Gitano inmigrante		No gitano	
	Alumnos	Alumnas	Alumnos	Alumnas	Alumnos	Alumnas
ALUMNOS PROMOCIONA	479	603	4	13	35	48
Alumnos/as en Ed. Primaria	137	185	2	3	7	14
Alumnos/as en Ed. Secundaria	342	418	2	10	28	34

En total, el programa trabajó durante el curso escolar 2012-2013 con 1.182 alumnos/as Promociona (el 56% chicas)

Repasados los objetivos y teniendo en cuenta los datos ofrecidos, se aprecia como los resultados que se van cumpliendo con el Programa Acceder coinciden con los marcados en el inicio y además con un alto grado de éxito, no sólo por las personas nuevas a las que la FSG se propuso llegar sino también en lo referente a las contrataciones a los que nos proponemos llegar en 2014.

IMSERSO: Los principales indicadores de realización y resultados obtenidos en el año 2013 se ponen de relieve en el siguiente cuadro:

OBJETIVO	CONVERGENCIA			COMPETITIVIDAD			TOTAL		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL

[7] Normalización: en el campo educativo, se entiende por normalización el derecho de todo niño o niña a participar de forma igualitaria en el servicio público de educación, de modo que este proporcione los instrumentos necesarios para desarrollarse plenamente en aquellos aspectos que van a facilitar su inclusión académica y social y su posterior incorporación como miembro activo de la sociedad

Nº de Personas Participantes (desagregadas por sexo)	329	261	590	267	168	435	596	429	1025
Nª de Personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental.	127			186			313		
Acuerdos/Convenios firmados	23			15			38		
Campañas de comunicación, difusión y sensibilización.	52			28			80		
Redes/Asociaciones	1			0			1		
Estudios/Evaluaciones	0			3			3		
Nº de Personas con discapacidad contratadas, (desagregadas por sexo)	39	14	53	29	33	62	68	47	115

El número total de personas participantes en las operaciones que el IMSERSO lleva a Cabo en sus Centros, asciende a 1025 personas, de las cuales el 58,14% son hombres y el 41,85% son mujeres. Vemos que sigue existiendo una diferencia de 16,29 puntos porcentuales a favor de los hombres. Esta diferencia es similar a la del ejercicio pasado (año 2012).

Por lo que respecta al empleo de las personas con discapacidad en el año 2013, se vuelve a producir la tendencia de ser mayor el número de personas contratadas en la zona convergencia. Este hecho cambió en el ejercicio 2012, pero nuevamente se vuelve al resultado anual constatado desde el inicio del programa.

Si se ponen en relación los resultados de los indicadores acumulados a 31-12-2013 con las previsiones realizadas a 2013, el análisis inmediato es el siguiente:

- Las previsiones con respecto al número de personas participantes para el año 2013 ascienden a 3.000 y vemos que acumulado a 31-12-2012, esa cifra se ha visto superada, puesto que a hasta esa fecha han participado en los programas un total de 5.102 personas (170,06% sobre la previsión inicial).

Esto puede ser debido, entre otras variables, al hecho de que en situación de crisis, son muchos los y las demandantes de actividades formativas en los Centros del IMSERSO.

- Los indicadores referidos al número de personas que siguen un módulo de sensibilización ambiental; acuerdos/convenios firmados, así como el referido a campañas de comunicación, difusión y sensibilización, han superado por un amplio margen las previsiones iniciales para el año 2013. Hay que especificar que el indicador de campañas de difusión y sensibilización, no se refiere a divulgación a gran escala y con alto presupuesto, sino a pequeñas actuaciones tales como jornadas, seminarios, videos y folletos divulgativos llevados a cabo por los Centros del IMSERSO participantes en el programa.
- Sin embargo, en lo relativo a las redes/asociaciones y estudios/evaluaciones, las previsiones van a superar por un amplio margen a la realización efectiva de este tipo de operaciones. El número de actuaciones realizadas hasta 31 de diciembre de 2013 ha sido muy escaso, seguramente debido a las restricciones presupuestarias que está sufriendo la Administración General del Estado.
- Mención aparte merece el indicador referido al número de personas con discapacidad contratadas: hasta el 31 de diciembre de 2013, se han contratado 892 personas (493 hombres y 399 mujeres), lo que supone un 74,33% con respecto a la previsión del año 2013. Teniendo en cuenta que este % está referido a los años 2009, 2010, 2011 2012 y 2013, las previsiones no se han cumplido puesto que el número de personas contratadas ha ido descendiendo año tras año.

Hay que tener en cuenta que el programa fue diseñado en el año 2007, año en el que se gozaba de una situación económica y laboral más favorable para todos los ciudadanos y en especial para las personas con discapacidad.

La **Subdirección General de Integración de los Inmigrantes** (en adelante **SGII**) hace las siguientes observaciones sobre los indicadores introducidos en el informe:

- ✓ Los indicadores introducidos en la aplicación FSE2007 respecto a las personas beneficiarias son la suma de los correspondientes a las personas beneficiarias de los programas: Itinerarios Integrados de Inserción Laboral, Itinerarios de Familias, Red Ariadna e Itinerarios de Autoempleo.
- ✓ Además se han cumplimentado en FSE2007 los indicadores correspondientes a:
    - "Campañas de comunicación, sensibilización y difusión"
    - "Estudios y Evaluaciones"

  Aunque este Organismo Intermedio no ha llevado a cabo ninguno, sin embargo sí se han realizado a través de las entidades subvencionadas.
- ✓ No se han cumplimentado en FSE2007 los siguientes indicadores:
    - "Número de empresas beneficiadas" (El O.I. no tiene programas que correspondan)
    - "Número de personas que han recibido formación específica en medioambiente" (en 2013 las entidades no han realizado cursos en esta materia)
    - "Acuerdos/Convenios firmados" (en 2013 no se ha firmado ningún convenio)

En cuanto al cuadro 2.1 "Indicadores de realización y resultados para el total de PO", la SGII explica lo siguiente: En el año 2013 el número total de personas beneficiarias ha sido de 23.187, de las cuales 11.884 son mujeres y 11.303 son hombres.

El acumulado total de personas beneficiarias a 31 de diciembre de 2013 (con un total de 147.141 personas, 71.161 mujeres y 75.380 hombres) casi dobla la previsión efectuada para el año 2013 (75.725), superando ampliamente las previsiones tanto en mujeres como en hombres en Regiones de Convergencia y de Competitividad.

Como se puede ver en el acumulado hay una mayor participación de hombres que de mujeres. Sin embargo, en el año 2013 la presencia de mujeres es superior a la de hombres (11.884 mujeres/11.303 hombres). La tendencia de los últimos años es que se vaya incrementando el número de mujeres que participan en las actuaciones, en contraposición con los años de inicio del Programa Operativo donde la presencia de hombres superaba ampliamente a la de mujeres.

El número de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental (16.990) dobla la previsión a 2013. Donde se ha producido la mayor diferencia es en el acumulado de Competitividad.

En cuanto al número de personas inmigrantes contratadas, en el año 2013 han sido un total de 2.442, de las cuales 1.394 son mujeres y 1.048 hombres, lo que supone un 57,1% y un 42,9% respectivamente.

El acumulado de personas beneficiarias contratadas a 31 de diciembre de 2013 (17.235), pese a las dificultades, supera ya en más de un 100% la previsión efectuada para el año 2013 (7.000). Del total acumulado de personas contratadas, 9.287 son mujeres y 7.948 hombres, lo que supone un 7,8% más de contrataciones de mujeres a lo largo del periodo.

A la vista de estos datos se puede comprobar la evolución que ha seguido el Programa Operativo en relación a la participación en programas de integración social y laboral de personas inmigrantes. Mientras que en un principio había una mayoría de hombres en los programas, en los últimos años la tendencia es al incremento de mujeres, llegando a partir de 2011 a superar anualmente al número de hombres. El número total acumulado de contrataciones ha superado en más de un 100% las previsiones establecidas, pese a la situación de crisis económica. En el año 2013 se ha seguido produciendo un número razonable de contrataciones (2.442), similar al de 2012; principalmente de mujeres como en los últimos años.

La **Subdirección General de Inmigración** informa que el descenso de los flujos migratorios iniciado desde 2010 ha continuado en 2013. En España se explica debido a dos razones

principalmente: por un lado debido a la situación de crisis económica, que ha afectado especialmente al mercado de trabajo en España, y por otro por una desaceleración de los flujos migratorios después de un periodo en que estos se habían incrementado notablemente en la década 2001-2010.

Si bien en los flujos migratorios de temporada para campañas agrícolas, esta reducción no ha sido tan pronunciada como en otros ámbitos productivos, en relación con las previsiones de beneficiarios para todo el periodo, están por debajo de las expectativas iniciales.

Esta desaceleración en el descenso de beneficiarios se debe fundamentalmente a modificaciones en las bases reguladoras de las convocatorias de subvenciones de flujos migratorios, que han supuesto un incremento en el número de trabajadores justificados por las entidades.

En cuanto al análisis de los datos de las personas beneficiarias cabe destacar:

En el año 2013 el número total de personas beneficiadas ha sido de 20.224, de las que 10.897 son mujeres y 9.328 son hombres.

El acumulado total de personas beneficiarias a 31 de diciembre de 2013 (con un total de 111.944 personas de las cuales 72.271 son mujeres y 39.674 son hombres) supera ya en más de un 100% lo perseguido para las regiones de Convergencia, pero no para las de Competitividad.

Como se ve hay una mayor participación de mujeres reflejado en el acumulado con 72.271 beneficiarias (superando lo previsto) que de hombres, con un total de 39.674. Sin embargo en 2013 esa diferencia es baja, solamente el 11% más de mujeres. Se contempla que la tendencia de los últimos años es hacia la igualación, en contraposición de los años de comienzo del PO en que la diferencia a favor de las mujeres era muy amplia, probablemente porque la contratación, sobre todo en origen para campañas de fresa y frutas era principalmente de mujeres.

Debido al gran descenso de contrataciones en origen en 2013, si bien la contratación mayoritaria es de inmigrantes, muchos de ellos concatenan campañas entre si, residiendo de forma más continuada en nuestro país, considerándoseles migrantes.

El **Organismo Autónomo de Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo** (en adelante OATPFE) comenta que, como se puede observar en el cuadro 2.1., en 2013, en el marco del POLCD, han participado en actividades cofinanciadas por el FSE un total de 10.121 personas reclusas, de las que 9.099 eran hombres y 1.022 mujeres. Han pasado por módulos de sensibilización medioambiental 8.308 personas. Han obtenido un contrato laboral 489 personas de las que 443 eran hombres y 46 mujeres.

El OI destaca que el porcentaje de realización acumulado a fecha 31 de diciembre de 2013 supera lo previsto en todos los Objetivos en cuanto a participantes (252,71%) así como en el número de personas que participan en un módulo de sensibilización medioambiental (220,57%).

En relación a las personas en riesgo de exclusión contratadas, el porcentaje de realización es del 147,34% a fecha 31 de diciembre de 2013, por lo que ya se ha conseguido el objetivo previsto hasta esa fecha.

Cuadro 2.2. Indicadores de realización y resultados por ejes Prioritarios:

La **Fundación Acción contra el Hambre**, en el año 2013 ha ejecutado gasto a través del desarrollo de **18 operaciones** vinculadas a los ejes 2 y 5.

En el Eje 2 se concentran la mayoría de las actuaciones del Programa y por tanto la mayoría de indicadores de las operaciones desarrolladas por la Fundación Acción contra el Hambre. De ellos se desprende que se ha superado ampliamente el número de empresas, o entidades beneficiadas para el año 2013, siendo éstas 8.015, Unas 7.000 más que para el año 2012, lo que supone un incremento de más de un 80 % en este indicador.

En cuanto a los niveles de ejecución, y teniendo en cuenta la reasignación presupuestaria llevada a cabo en Agosto de 2013, la Fundación Acción contra el Hambre ha alcanzado a finales de año un porcentaje de ejecución real del **77,96 %,** para el Eje 2, y una ejecución cercana al **88%** para el eje 5.

Con respecto al eje 4, no ha habido ejecución de gasto en el año 2013. Al principio del periodo se pusieron en marcha operaciones de gran envergadura en este eje, y debido a la reasignación presupuestaria para este eje transnacional en Agosto de 2013, Acción contra el Hambre ha previsto el desarrollo de nuevas operaciones de cara a la próxima anualidad 2014.

Las operaciones ejecutadas por Acción contra el Hambre para el año 2013 han sido las siguientes:

Tipología	Descripción	Resultados	Eje
Acciones formativas	**Formación a Técnicos de ONG sobre asesoramiento en emprendimiento inclusivo para personas en riesgo de exclusión.** El objetivo de la formación es capacitar a técnicos de empleo de ONG para fortalecer sus servicios de orientación laboral incorporando el asesoramiento en emprendimiento en su cartera de servicios de empleo para colectivos en riesgo de exclusión social.	16 cursos en los que han participado **22** entidades del Tercer Sector, unas 92 personas, la mayor parte técnicos de empleo de ONG y administraciones públicas. 240 h formación presencial y 180 h en modalidad online. El impacto social de estas operaciones ha sido el siguiente: - 517 personas desempleadas han sido asesoradas en emprendimiento por técnicos que han sido formados. - 221 han finalizado un Plan de Empresa. - 85 personas han creado iniciado un negocio.	2
Servicios de información, orientación y asesoramiento.	**Boletín electrónico Flash Infosocial:** El objetivo esta operación es ofrecer un servicio de información social en el que se divulgan noticias de interés para el Tercer Sector de Acción Social en temas relacionados con: políticas sociales españolas y europeas, pobreza e inclusión social, empleo, género, discapacidad, así como eventos a nivel español y europeo, publicaciones, actividades desarrolladas por	**23.000** suscriptores, personal contratado, voluntario y ciudadanía interesada en temas sociales y de interés general. **7.923** entidades identificadas para 2013	2

	Acción Contra el Hambre y otras ONG, convocatoria de subvenciones. Canal de comunicación para el Tercer Sector social (TSAS).		
	Programa de Asesoramiento y Asistencia para el Emprendimiento Inclusivo. Este programa es complementario al de formación en asesoramiento en emprendimiento inclusivo. El objetivo de este programa es asesorar a las ONG participantes a fortalecer sus servicios de emprendimiento inclusivo y a asesorar en la puesta en marcha estos servicios a aquellas ONG que no los tienen. Este programa se realiza mediante gerencias asistidas individualizadas para cada ONG y utilizando una metodología participativa donde es la propia ONG quien pauta el plan de acción para lograr su objetivo.	Primera Convocatoria: **10** entidades de acción social Segunda Fase: **10** entidades de acción social **40% de ONG han mejorado sus servicios de emprendimiento.** **60% de ONG han puesto en marcha servicios de emprendimiento inclusivo.**	2
	Luis Vives Centro de Estudios Sociales (LVCES). El objetivo de LVCES es contribuir a la profesionalización del tercer sector mediante la creación de un punto de encuentro, de información y debate entre el tercer sector, la empresa y el mundo académico-universitario, con el fin de promover la profesionalización del tercer sector y la generación de alianzas con impacto social entre los tres sectores.	50.000 visitas al mes	2
Campañas de difusión y sensibilización	**Campaña Vives Proyecto de difusión del Emprendimiento Inclusivo para personas en riesgo de exclusión:** Operación Transversal cuyo objetivo es la sensibilización sobre emprendimiento inclusivo. La sensibilización se basa en la divulgación de la iniciativa Vives Proyecto como iniciativa de emprendimiento inclusivo de referencia en el tercer sector, que contribuye a la inclusión laboral de las personas en riesgo de exclusión socio-laboral en España y también como una iniciativa novedosa que fortalece al Tercer Sector de Acción Social en España mediante el emprendimiento.	Distribución en medios radio, web y prensa: 95 (noticias, mención, entrevistas, videos) 1 video explicativo http://www.luisvivesces.org/quienes_somos/la_fundacion_y_el_fondo_social_europeo/index.html Sección web en ACH y en LVCES, y en sus redes sociales. Videos testimoniales, http://www.youtube.com/watch?v=lFUkBzD0GUc&feature=player_embedded posicionando a Vives Proyecto como iniciativa que contribuye al apoyo de las personas en riesgo de exclusión socio-laboral en España y también como una iniciativa novedosa que fortalece al Tercer Sector de Acción Social en España en emprendimiento.	2

Jornadas y seminarios	**Foros de Responsabilidad Social de la Empresa** (RSE): El objetivo de los foros era generar un espacio de intercambio entre los actores del Ecosistema del Emprendimiento, Tercer Sector, sociedad Civil y empresarios. Esta operación es complementaria a LVCES.	59 entidades participantes. 80 personas	2
Estudios o investigaciones	**Estudio de investigación sobre la adecuación de los planes de estudios universitarios a las necesidades del mercado de trabajo en España y propuestas para su mejora.** El objetivo de este estudio es compartir un análisis de los diferentes modelos de adecuación de los planes de estudios con las necesidades del mundo empresarial de tres países, Suecia, Reino Unido y Alemania con reconocidas buenas prácticas en este ámbito, y contrastarlo con el modelo Español, con el fin de identificar prácticas que pudieras ser replicables en España.	1 estudio	2
	Edición de los números 23, 24 y 25 de la Revista Española del Tercer Sector.	2 publicaciones, y 1 en proceso de finalización	2
	Análisis de experiencias de trabajo en organizaciones de acción social para colectivos en riesgo de exclusión a través del emprendimiento	2 seminarios y 18 participantes	2

Por su parte, **Cáritas Española** señala para el eje 2 los mismos comentarios que para el cuadro anterior (Cuadro 2.1. Indicadores de realización y resultados para el total de PO) y respecto al Eje 4 destaca el impulso de la RED DE APOYO MUTUO CARITAS DIOCESANAS DE LA RAYA, de la cual forman parte:

- Cáritas Española: CD Mérida Badajoz; CD Coria Cáceres; CD Ciudad Rodrigo; y CD Salamanca.

- Cáritas Portuguesas: CD Beja; CD Portoalegre - Castelo Branco; y CD Évora.

Esta Red comprende las siguientes actividades:

- Estudio de realidad sociolaboral y movilidad en la zona de La Raya. RED DE APOYO MUTUO CARITAS DIOCESANAS DE LA RAYA.

- Mapa de Recursos Sociolaborales de la RED DE APOYO MUTUO CARITAS DIOCESANAS DE LA RAYA

- Intercambio y Formación de agentes de la RED DE APOYO MUTUO CARITAS DIOCESANAS DE LA RAYA

- Difusión de productos conjuntos de la RED DE APOYO MUTUO. CARITAS DIOCESANAS DE LA RAYA

En cuanto a los cuadros 2.2. **Cruz Roja Española** concentra su intervención en el Eje 2, y en concreto en los temas prioritarios 70 (inmigrantes) y 71 (otros colectivos en riesgo de exclusión, con una fuerte incidencia este año 2013 en itinerarios para jóvenes de baja o nula cualificación en 27 zonas del territorio).

Lo más relevante de estos cuadros es que en las regiones de Convergencia sin ayuda transitoria, se ha logrado el 182,9% de los objetivos de realización física en cuanto al número de participantes previstos para todo el periodo, y en las regiones de Convergencia con ayuda transitoria (Asturias y Murcia), las previsiones se han superado en un 238,5%. En cuanto a los indicadores de resultados, siguen la misma pauta que los datos estatales, es decir, el número de inmigrantes contratados ha superado las previsiones (168,5% en Convergencia sin ayuda, y 253% en las regiones con ayuda), y las contrataciones de otras personas en riesgo de exclusión llegan ya al el 204,5% en el caso de las regiones de Convergencia sin ayuda, y en las regiones con ayuda no se reflejan datos porque no se interviene con este colectivo.

Por su lado en cuanto a las regiones de Competitividad, los datos a 31 de diciembre de 2.013 muestran que se ha ejecutado el 274,6% de las previsiones en cuanto al número de participantes en las zonas sin ayuda transitoria, mientras que en las regiones con ayuda superan en 189,39% los objetivos para todo el periodo. En cuanto a las contrataciones para inmigrantes los datos muestran una ejecución del 256% y 196% (regiones sin ayuda transitoria y con ayuda transitoria respectivamente), y en el caso de contratación de personas en riesgo de exclusión el grado de ejecución es del 266% y 109% respectivamente.

Decir que de las 24.109 de personas que se ha atendido en el 2013, 9.407 personas se concentran en las regiones de convergencia sin ayuda y 1.098 en las transitorias, lo que supone el 39% y 5% respectivamente del total, y en las regiones de competitividad han sido 7.193 (sin ayuda) y 5.611 (transitorias), que suponen el 33% y 23% del total de personas.

En relación el número de las 8.252 personas contratadas, 3.419 (41% del total de insertadas) se han conseguido en las regiones de convergencia sin ayuda y 384 en las transitorias (5%), mientras que el 31% del total de personas insertadas (2.540

personas) han sido en las regiones de competitividad sin ayuda y el 23% en las que sí tienen ayuda transitoria (1.909 personas).

El **Instituto de la Mujer** aclara que al concentrarse la mayoría de sus actuaciones en el Eje 2, los resultados se repiten en cuanto a nº de personas participantes, campañas, estudios y nº de personas desempleadas que accedieron a un contrato de trabajo, por lo que se remiten a lo comentado en el cuadro 2.1.

La **Fundación Secretariado Gitano** en este apartado indica que en lo que respecta a los indicadores y acumulados por ejes prioritarios, son los mismos que para el Cuadro 2.1, en tanto que todas las acciones llevadas a cabo dentro del Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación, se realizan bajo el Eje 2.

En el caso del **IMSERSO**, todas las operaciones se centran en el eje 2 y ya han sido comentadas en el punto anterior.

La **Subdirección General de Integración de los Inmigrantes** explica que realiza prácticamente todas sus actividades dentro del Eje 2 y las actividades realizadas en los ámbitos del Eje 4 y Eje 5 no disponen de indicadores adecuados susceptibles de ser cumplimentados en la aplicación FSE2007 por lo que los comentarios a este cuadro serían los mismos que los efectuados al cuadro 2.1.

La **Subdirección General de Inmigración**, como organismo intermedio, realiza la práctica totalidad de sus actividades dentro del Eje 2, por lo que los comentarios del cuadro 2.2., serían los mismos que los efectuados para el cuadro 2.1.

El **OATPFE** indica que en el Objetivo Convergencia, se han superado los objetivos programados para el final del periodo en todos los indicadores: participantes, personas que siguen un módulo de sensibilización y personas en riesgo de exclusión contratadas.

En el Objetivo de Competitividad, se han conseguido en más de un 300% los dos primeros indicadores mientras que el tercero se encuentra actualmente en el 96,09% a falta de 3,91% para la consecución del resultado programado.

Cuadro 3. Gasto certificado por ejes

Cáritas Española indica lo siguiente:

En el Eje 2. EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Acumulado Certificado (31/12/13)	% sobre todo el periodo
30.132.322,01	62,26 %

En el Eje 4. PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL

Acumulado Certificado (31/12/13)	% sobre todo el periodo
42.019,07	11,90

En el Eje 5. ASISTENCIA TÉCNICA

Acumulado Certificado (31/12/13)	% sobre todo el periodo
457.072,73	37,59

Total PO

Acumulado Certificado (31/12/13)	% sobre todo el periodo
30.631.413,81	61,28

En cuanto a las tablas del cuadro 3, sobre el gasto certificado por Ejes, **Cruz Roja Española** señala que los importes de gastos certificados en términos acumulados a 31-12-2013 representan un 62% del total comprometido para todo el periodo, un 14% más que en el 2012. En este sentido mencionar que en el Eje 2 ese porcentaje exactamente supone un 62,46% de lo previsto, lo que supone más de un 14% que en el 2012 mientras que en el Eje 4, con bastante menor cuantía, se ha ejecutado sólo el 21,09%, En el Eje 5 el grado de ejecución financiera se sitúa en el 56,88%, pero hay que recordar que no se ha certificado Asistencia técnica en 2013 por acumularse para el certificado que se realizará el primer semestre del 2014.

Por grupos de regiones, no se detectan diferencias sustanciales entre las regiones de convergencia y las de Competitividad, con y sin ayuda transitoria, con grados de ejecución que oscilan entre el 59% y el 74%. En concreto, mientras en convergencia transitoria el grado de ejecución es del 70,17%, un 10% más que en 2012, en convergencia sin ayuda transitoria esta ejecución se sitúa en el 57.94% del presupuesto comprometido, un 15% más que en el 2012. Por su lado, en competitividad transitoria ha ejecutado un 73,95%, un 14% del presupuesto comprometido y 14 puntos más que el año anterior, mientras que en el competitividad sin ayuda transitoria se ha ejecutado el 51,81%, casi un 12% más que en 2012.

En cuanto al gasto certificado por Ejes **el Instituto de la Mujer** indica lo siguiente:

Objetivo Convergencia NT

El gasto total acumulado y certificado en el Eje 2, a 31-12-2013, en el Objetivo Convergencia NT, asciende a 5.976.974,74, lo cual supone un 37.56% respecto del gasto total previsto para 2013 para este Objetivo. En este Eje, respecto a este Objetivo, el porcentaje de ejecución es bajo; ello es debido a que hay una cantidad de gasto importante comprometido y ejecutado pero pendiente de justificación y/o verificación.

Respecto al Eje 4, el gasto total acumulado y certificado a 31-12-2013, asciende a 110.660,02, lo cual supone un porcentaje del 27.43% respecto del gasto total previsto para 2013 para este Objetivo.

Por último, respecto al Eje 5, el gasto total acumulado y certificado a 31-12-2013, asciende a 1.029.938,60 lo cual supone un porcentaje del 129.96% respecto del gasto total previsto para 2013 para este Objetivo. Este Eje, respecto al Objetivo de Convergencia no transitoria, está sobreejecutado.

Objetivo Convergencia T

El gasto total acumulado y certificado en el Eje 2, a 31-12-2013, en el Objetivo Convergencia T, asciende a 781.032,65, lo cual supone un 566.36 % respecto del gasto total previsto para 2013 para este Objetivo. En este Eje, respecto al Objetivo Convergencia transitoria, existe una sobreejecución.

Respecto al Eje 4, no se ha certificado gasto a 31-12-2013. Respecto al Eje 5, el gasto total acumulado y certificado a 31-12-2013, asciende a 38.529,84 lo cual supone un porcentaje del 116.95% respecto del gasto total previsto para 2013 para este Objetivo. En este Eje y para este Objetivo, de nuevo hay sobreejecución.

Objetivo Competitividad NT

El gasto total acumulado y certificado en el Eje 2, a 31-12-2013, en el Objetivo Competitividad NT, asciende a 6.215.450,42, lo cual supone un 52.25% respecto del gasto total previsto para 2013 para este Objetivo.

Respecto al Eje 4, el gasto total acumulado y certificado a 31-12-2013, asciende a 246.642,9, lo cual supone un porcentaje del 78.06 % respecto del gasto total previsto para 2013 para este Objetivo. La ejecución no ha variado respecto al año anterior.

Respecto al Eje 5, gasto total acumulado y certificado a 31-12-2013, asciende a 613.582,61 lo cual supone un porcentaje del 116.92% respecto del gasto total previsto para 2013 para este Objetivo. En este Eje, de nuevo, se ha sobreejecutado.

Objetivo Competitividad T

El gasto total acumulado y certificado en el Eje 2, a 31-12-2013, en el Objetivo Competitividad T, asciende a 2.329.379,12, lo cual supone un 53.54 % respecto del gasto total previsto para 2013 para este Objetivo. La ejecución ha aumentado en 19 p.p. respecto al año anterior. Este Objetivo, en este Eje, es el que presenta mayor ejecución.

Respecto al Eje 4, el gasto total acumulado y certificado a 31-12-2013, asciende a 29.972.8, lo cual supone un porcentaje del 27.37% respecto del gasto total previsto para 2013 para este Objetivo. La ejecución se mantiene invariable respecto al año anterior.

Respecto al Eje 5, gasto total acumulado y certificado a 31-12-2013, asciende a 279.640,24, lo cual supone un porcentaje del 123.37% respecto del gasto total previsto para 2013 para este Objetivo. En este Eje, respecto a este Objetivo, hay sobreejecución.

En conclusión, por Ejes, se observan diferencias de ejecución notables entre ellos. El Eje 2, que es aquél en el que se acumulan la mayor parte de las actuaciones, presenta una ejecución

cercana al 50%. Hay que tener en cuenta, el hecho de que hay una cantidad de gasto importante comprometido y ejecutado, pero pendiente de justificación/verificación.

El Eje 4, actualmente no presenta ejecución, porque las actuaciones que se desarrollaban en este Eje, han finalizado.

El Eje 5, destaca por una sobreejecución en todos los Objetivos, ya que este año se ha certificado una parte importante de nóminas de personal.

Respecto a los Objetivos, se aprecia menor ejecución en los Objetivos de Convergencia No transitoria (41.60%), mientras que el ritmo de ejecución es prácticamente igual y al alza en Competitividad Transitoria y No Transitoria (con una media del 55.76%). Destaca con sobreejecución, el Objetivo de Convergencia Transitoria (467.78%).

La media de ejecución del PO, se sitúa en 50.86 % sobre lo previsto, sin embargo, el cuadro de ejecución real, demuestra que la ejecución es mucho mayor (93.32%)

La **Fundación ONCE** indica que el grado de ejecución en todos los ejes alcanza a 31/12/2013 un grado de ejecución superior o igual al 66%. Habida cuenta que por la aplicación de la regla n+2 las previsiones se han realizado con el fin de ejecutar el Programa Operativo hasta el 31/12/2015, aunque parezca un porcentaje de ejecución bajo, el ritmo actual y el hecho de que la Fundación ONCE tiene asegurada la cofinanciación permite garantizar la absorción del 100% de la ayuda programada, incluidas las 2 ampliaciones de ayuda del FSE concedidas en mayo de 2012 y en agosto de 2013, puesto que en realidad se ha calculado para ejecutar durante 2 años más.

Los datos relativos a la ejecución financiera acumulados 31-12-2013, detallados en el Cuadro 3 del apartado anterior, señalan que en el Eje 2, la Fundación Secretariado Gitano ha ejecutado el 66,33% de lo programado para todo el periodo; en el Eje 4, el 35,50% y, en el Eje 5, el 64,20%.

La **Fundación Secretariado Gitano**, empezó a ejecutar fondos del periodo 2007-2013, a mediados de 2008 en las regiones objetivo convergencia y a finales del mismo año en las regiones objetivo competitividad, y además teniendo en cuenta la reasignación presupuestaria que se realizó durante el año 2012, en la que se incrementó la dotación de la Fundación Secretariado Gitano en el Eje 2 con 10.055.561 € de ayuda FSE, y la reasignación financiera presupuestaria que se realizó en 2013 en la que se incrementó la dotación presupuestaria en el Eje 2 en 2.102.100,00 €, en el Eje 4 en 132.741,36€ y en el eje 5 en 360.244,00 € de ayuda de FSE, la ejecución real debiera estar en torno al 70% del total.

Las desviaciones más importantes con respecto a la referencia anterior, la encontramos en el Eje 4 y se debe en gran medida a la reasignación presupuestaria recibida. La ejecución tan baja del Eje 4, relativo a las acciones transnacionales, se debe a que las demandas que se reciben en esta materia, están relacionadas con la difusión del modelo de intervención que propone Acceder, así como de los resultados que se han obtenido.

En el caso de la ejecución en el Eje 5 la desviación a la baja se debe fundamentalmente a la reasignación presupuestaria, sin dicha reasignación la ejecución estaría por en torno a un 89% debido a los altos costes de gestión del Programa Operativo, que tiene la FSG, por la complejidad de la estructura de la cofinanciación nacional, formada por más de 15 convenios de colaboración firmados con administraciones públicas autonómicas y locales de las 14 regiones en las que se desarrolla el programa.

Los porcentajes de ejecución por temas prioritarios se sitúan en los siguientes valores totales: Eje 2, tema prioritario 70: 43,61%, tema prioritario 71: 66,84%. Eje 4, tema prioritario 80: 34,25%. Eje 5: tema prioritario 85: 65,03%. De estos datos destaca la diferencia en algo más de

23 puntos de ejecución entre los temas prioritarios 70 y 71. Esto se debe a que en el tema prioritario 70 sólo de ejecutan acciones en la operación itinerarios integrados de inserción, mientras que dentro del tema prioritario 71, se ejecutan acciones en el conjunto de las operaciones aprobadas.

Por último, en lo que se refiere a los niveles de ejecución de los importes programados por regiones, destacan las regiones de Asturias, Murcia, Comunidad Valenciana, Aragón, Navarra y País Vasco por su ejecución por encima de la media (que está en 69,96%) con porcentajes del 88,69%, 91,30%, 73,15%, 83,40%, 92,03% y 71,64%, respectivamente. En torno a la media se sitúan las regiones de Andalucía (65,49%), Castilla-La Mancha (61,49%), Galicia (64,28%), Cantabria (61,06%), y Castilla y León (67,25%). Las regiones de Extremadura, Cataluña y Madrid, tienen un nivel de ejecución por debajo de la media, con porcentajes del 55,27%, 48,99% y 55,37%, respectivamente.

En cuanto al gasto certificado por Ejes el **IMSERSO** indica lo siguiente:
Según el cuadro 3, el gasto acumulado en el Eje 2, asciende a 7.665.843,19€ lo que supone un 65,15% del gasto total para el período 2007-2013.

Se pone de manifiesto un importante incremento con respecto al informe del pasado año, no obstante sigue siendo una cifra baja, pero hay que tener en cuenta que está referido a los ejercicios 2009, 2010, 2011, 2012 y primer semestre de 2013, estando pendiente la certificación del segundo semestre del ejercicio 2013 y teniendo intención de certificar también el primer semestre del ejercicio 2014. Además está comprometido el gasto del segundo semestre de 2014, lo que unido a su intención de certificar actuaciones a realizar en 2014 y 2015, da una ejecución de prácticamente el 100% del Programa.

No se pueden obviar los importantes recortes de presupuesto que han sufrido todos los organismos de la Administración General del Estado y que en el caso del IMSERSO han provocado un descenso en el número de operaciones o una reducción drástica en la adjudicación de contratos de servicios.

Este aspecto es muy importante en el caso del IMSERSO, puesto que al ser una Entidad Gestora de la Seguridad Social, los ingresos recibidos procedentes del FSE no generan crédito en su presupuesto y forman parte de la Caja Única de Seguridad Social.

El eje 2, supone en el caso del IMSERSO, el 93,72% de la ayuda FSE.

Por lo que respecta al Eje 5: el % de ejecución asciende al 73,86% en los ejercicios 2009, 2010, 2011, 2012 y primera parte de 2013. Si a ello se suman los gastos correspondientes al ejercicio 2013, pendientes aún de certificar pero efectivamente pagados, se puede entender que este eje se ejecuta según lo previsto.

La **Subdirección General de Integración de los Inmigrante**s explica que dentro del Eje 2 Empleabilidad, inclusión social e igualdad entre hombres y mujeres, el gasto total certificado y acumulado a 31 de diciembre de 2013 es de 43.446.803,72 €, lo que supone un 60,9 % del total previsto para todo el periodo en este eje.

En el Eje 4 Promover la cooperación transnacional e interregional el total acumulado del gasto certificado a 31 de diciembre de 2013 es de 524.772,86 €; lo que supone un 56,44 % del total previsto para todo el periodo en este eje.

En cuanto al Eje 5 Asistencia Técnica el total acumulado del gasto certificado a 31 de diciembre de 2013 es de 1.666.367,45 €, lo que supone un 69,64 % del total previsto en este eje.

La **Subdirección General de Inmigració**n comenta lo siguiente:

Dentro del Eje 2 – Empleabilidad, inclusión social e igualdad entre hombres y mujeres, el total del gasto certificado y acumulado a 31 de diciembre de 2013 es de 3.657.578,86€ lo que supone un 55,90%% del total previsto para todo el periodo en este eje.

La ejecución real a 31 de diciembre de 2013 es bastante superior al gasto certificado a la misma fecha, pues hay gastos comprometidos y pagados, correspondientes a la convocatoria de subvenciones para 2013, pendientes de las verificaciones reglamentarias para terminar la certificación.

El **OATPFE** señala que en el Eje 2 el importe certificado a 31 de diciembre de 2013 es de 30.617.911,27 euros y el porcentaje en relación al gasto programado es de 53,41%.

En el Eje 5 el importe certificado a 31 de diciembre de 2013 es de 142.737,13 euros y el porcentaje en relación al gasto programado es de 84,26%.

Cuadro 4. Tema prioritario e información sobre Art. 9.3. Rgto. 1083/2006

En cuanto al logro de los objetivos del art 9.3 del Reglamento 1086/2006, **Cáritas Española** destaca que a 31/12/2013 superan lo que habían previsto, a saber:

- a 31.12.13 en el Objetivo Convergencia: 98,3% (Previsto: 96,76%)

- a 31.12.13 en el Objetivo Competitividad: 98,45% (Previsto: 97,08%)

En cuanto las tablas del cuadro 4, sobre Art. 9.3. Rgto. 1083/2006, cabe señalar que todo lo ejecutado por **Cruz Roja Española** en el marco del Eje 2 corresponde a los temas prioritarios que contribuyen al artículo 9.3. En concreto, el 96,64% de lo ejecutado a 31 de diciembre de 2013 de todo el gasto certificado por Cruz Roja en el POLCD en esta fecha tiene ese objetivo, en línea con lo planificado que era de un 96,06%.

Bajando a un nivel mayor de detalle, las medidas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social (TP 70), representan en términos de gasto certificado, el 77,11%, mientras que las vías de integración y reintegración en el mundo laboral de las personas desfavorecidas; lucha contra la discriminación en el acceso al mercado laboral y en la evolución en él y fomento de la diversidad en el lugar de trabajo (TP 71) supone el 22,89% del gasto ejecutado. En relación a lo planificado, la desagregación en estos dos temas prioritarios, ponen de manifiesto el cambio de situación que ha provocado la crisis económica en la distribución del gasto. Cuando se planificó el actual Programa Operativo (en 2.006), la población inmigrante era con mucha más diferencia la población destinataria de la intervención de CRE, pero en los últimos años muchas personas inmigrantes han abandonado el país, mientras que el paro entre los otros colectivos desfavorecidos se ha disparado en España.

Por ello, y como las personas inmigrantes siguen teniendo muchos elementos de discriminación el grueso del gasto sigue concentrándose en el TP 70, pero el porcentaje se ha reducido ligeramente en favor de otros colectivos en riesgo de exclusión social. Así, en relación a las previsiones, el TP 70 está medio punto porcentual por debajo, mientras que el en TP 71 se está medio punto por encima (las previsiones eran 77,67% en el TP 70 y el 22,33% del TP 71).

Por grupos de regiones apenas hay diferencias en los porcentajes mencionados y en todo caso los porcentajes están por encima del 60% en Convergencia y 75% en Competitividad (mínimos exigidos en el artículo 9.3).

El **Instituto de la Mujer** concentra sus actuaciones en el Eje 2, de fomento de la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre mujeres y hombres, y concretamente, en los Temas Prioritarios 66 y 69, los cuales contribuyen al art. 9.3 del Reglamento 1083/2006. En concreto, la contribución de este Eje es de 10.377.639,89, lo cual supone un porcentaje del 86.49% del total de la ayuda FSE certificada, por lo que la diferencia es de 6.51 p.p. sobre la previsión hasta final del período. El TP que más contribuye al art. 9.3 del Reglamento, es el 69, con un porcentaje ejecutado de 77.79%, mientras que la previsión contemplada es de 84.35%.

Por regiones, no hay grandes diferencias con los porcentajes mencionados; en todo caso estos porcentajes están por encima de los que establece el art. 9.3 del Reglamento (60% en los TTPP de Convergencia y 75% en los TTPP de Competitividad).

La **Fundación ONCE** informa que la contribución de este Programa Operativo al logro de los objetivos del artículo 9.3 del Rgto. 1083 (proceso de Lisboa) es determinante, representando cerca de un 100% sobre el total de ayuda FSE acumulada certificada, la que corresponde a los temas prioritarios que contribuyen al Art. 9.3. Respecto de lo previsto para todo el periodo (fila total, columna 1ª contando desde la derecha, cuadro 4), estos porcentajes están por encima de los exigidos en el art. 9.3 (60% en Convergencia y 75% en Competitividad).

La **Fundación Secretariado Gitano** indica que en cuanto a la distribución territorial se detecta una significativa diferencia entre los porcentajes de ejecución de los territorios de convergencia con un 137,77% con los de competitividad con un porcentaje de ejecución a 31 de diciembre de 248,51%.

En el caso de las operaciones puestas en marcha por el IMSERSO, parece ponerse de manifiesto que los porcentajes que representan sobre el total de la ayuda FSE acumulada certificada, contribuyen al logro de los objetivos y están por encima de los exigidos en el art. 9.3 (60% en zonas de Convergencia y 75% en zona Competitividad) puesto que representan en ambas zonas alrededor de un 95%.

La **Subdirección General de Integración de los Inmigrantes** declara que en el Eje 2 Empleabilidad, inclusión social e igualdad entre hombres y mujeres, el total de la ayuda FSE acumulada certificada que corresponde a los temas prioritarios que contribuyen a la consecución de lo establecido Art. 9.3 del Rgto. 1083/2006 es de un total de 29.182.227,20 €, lo que supone el 95,27 % del total de ayuda FSE certificada (el porcentaje previsto para todo el periodo es del 96%).

En todo caso estos porcentajes están por encima del 60% establecido para los PPOO de Convergencia y del 75% para los PPOO de Competitividad.

La **Subdirección General de Inmigración** informa que en el eje prioritario 2, empleabilidad, inclusión social e igualdad entre hombres y mujeres, el total de la ayuda FSE acumulada certificada que corresponde a los temas prioritarios que contribuyen a la consecución de lo establecido en el Art. 9.3. del Rgto. 1083/2006 es de un total de 2.580.791,18 €, lo que supone el total de la ayuda FSE certificada.

En todo caso estos porcentajes están por encima del 60% establecido para los Pos de Convergencia y el 75% para los programas de Competitividad.

El **OATPFE** comenta que el porcentaje que representa sobre el total de ayuda FSE acumulada certificada la que corresponde a los temas prioritarios que contribuyen al Art. 9.3 es del 99,53%. El porcentaje para todo el periodo es de 99,70%, por lo que el logro de los objetivos se puede considerar satisfactorio.

Cuadro 6. Anexo XXIII del Rgto. 1828/2006 para el total del PO

Cáritas Española indica lo siguiente:

Situación Mercado	Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	% personas/ total de cada epígrafe	Nº	% personas/ total de cada epígrafe	Nº	% /sobre el total
Personas Desempleadas	7.398	39,22	11.466	60,78	18.864	84,77
Personas Empleadas	663	28,66	1.650	71,38	2.313	10,39
Menores 25	1.437	45,45	1.725	54,55	3.162	14,21
Inmigrantes	3.207	34,95	5.968	65,05	9.175	41,23
Otras personas desfavorecidas	5.265	40,25	7.815	59,75	13.080	58,78
Nivel educativo 1 y 2	5.773	38,61	9.181	61,39	14.954	67,2

Este Organismo destaca el porcentaje de personas empleadas que se acercan a sus servicios de empleo, porque ha aumentado significativamente, si bien, estas personas tienen unos empleos que en su mayoría son por horas o media jornada, con lo que están buscando mejorar su situación laboral.

También resaltan que el número de personas que se enmarcan en el Nivel Educativo 1 y 2 (Educación primaria, o secundaria inferior) sigue siendo elevado, aunque ha bajado con respecto a 2012 se mantiene en unos índices superiores al 65%.

En relación a las tablas del Cuadro 6, el perfil tipo de las personas atendidas por Cruz Roja Española es mayoritariamente mujeres (60,62% frente al 39,38% de hombres, con los datos acumulados hasta 31/12/2013), aunque en términos relativos, este último año ha habido un punto porcentual más de hombres que de mujeres en relación al año 2012. Destacar que ha habido en este año cambios significativos con respecto a las personas que se ha atendido frente al año anterior, en concreto:

En relación a la edad, el estrato de edad entre 25 y 54 años sigue siendo el mayoritario, con 78%, pero se reduce dos puntos en relación a 2.012. Los jóvenes menores de 25 años por su parte, aumentan hasta el 19% frente al 16% del año anterior, y los mayores de 55, pierden un punto porcentual (representan sólo un 3% del total de participante).

Un 84% de las personas están desempleadas (5 puntos por encima del año 2012), de los cuáles, un 37% casi son parados de larga duración (9% más que el año anterior), frente al 12% de inactivos y el 4% de ocupados en situación precariedad laboral (un punto y medio menos que el pasado año).

El nivel de estudios es medio bajo: el 61,5% sin estudios, primaria o secundaria inferior, el 30% secundarios superiores, el 0,5% post secundaria no superior, y el 8% educación superior (niveles similares a los del año anterior, aunque crece ligeramente el estrato más bajo de estudios).

En cuanto a los colectivos, destacar que la mayoría de las personas que se atiende se podría poner en categoría múltiples: persona inmigrantes, mujeres en dificultad social y joven etc. Pero destacar que el 65% son personas inmigrantes y el 35% son otras personas en riesgo de exclusión social no inmigrantes, lo que supone un vuelco importante en relación a otros años. Hay que tener en cuenta en este sentido que una parte muy importante de la reasignación financiera del 2012 se ha dirigido a jóvenes en dificultad social (enmarcados como “otras personas desfavorecidas).

El análisis de género, nos muestra que en términos absolutos los estratos el porcentaje de mujeres es superior al de hombres porque hay más mujeres que se atiende que hombres. Y el análisis detallado muestra algunos datos interesantes:

- Los hombres tienen mayor presencia entre las personas desempleadas de larga duración, en concreto un 40% del total de hombres frente a un 34% del total de mujeres son paradas de larga duración.

- En relación a los tramos de edad, hay que señalar que en términos relativos, los hombres jóvenes menores de 25 años tienen mayor presencia que las mujeres (21% frente a 17%, del total de hombres y de mujeres respectivamente), lo cual se explica, entre otros motivos porque hay más mujeres que siguen en el sistema educativo que hombres.

- Relacionado con lo anterior, los niveles de estudios nos muestra que los más bajos corresponden a hombres (65% del total de hombres) que de mujeres (el 59% del total de las mujeres), en cambio en los estudios superiores la diferencia es a favor de las mujeres en 3 puntos (6% frente al 9%).

Si añadimos algunas valoraciones cualitativas a estos datos nos encontramos que el perfil de los participantes de 2013 nos muestra mujeres y hombres con menor formación y con más antigüedad en el desempleo; las mujeres presentan ligeramente mejores resultados que los hombres en el nivel de estudios y menor tiempo en el desempleo, excepto en proyectos específicos de mujeres donde presentan peores niveles que la media en estas dos variables; en el caso la población juvenil, las mujeres también presentan en general unos niveles formativos superiores a los hombres, pero también hay perfiles con escasa formación y alto abandono escolar como consecuencia de maternidades prematuras o acumulación de problemáticas: familias desestructuradas, carencia de ingresos, falta de apoyo, etc.

En relación al perfil, y más allá de la clasificación de las personas participantes en las categorías mencionadas, hay que decir, que en términos generales se trata de personas con perfiles más precarios y alejados del mercado laboral. Las situaciones de pobreza son cada vez más extremas y se dan en mayor volumen. Sufren multitud de elementos de discriminación y de desigualdad del mercado de trabajo y que unido a otras problemáticas sociales que les caracteriza, les sitúan en una posición de clara desventaja en relación a otras personas que actualmente también están siendo expulsadas del mercado de trabajo con lo que se produce "un desplazamiento" hacia abajo del mercado laboral.

A lo largo de este año se ha profundizado en una mayor vulnerabilidad entre quienes participan en cualquiera de las operaciones. Mujeres y hombres no se encuentran en la misma posición ni en ámbito laboral ni en el personal para afrontar las consecuencias de la pobreza, la disminución de la protección social, o la precarización del mercado laboral. Suelen tener una mayor incidencia en las mujeres, pero también está teniendo una mayor intensidad entre los hombres presentan una mayor situación multiproblemática (adicciones, aislamiento, antecedentes penales, etc.) y un aumento de perfiles en situación de calle, recursos de acogida, derivados de albergues o centros de atención a ex-tutelados…

Estos elementos, además, se combinan y superponen acentuando la vulnerabilidad y la discriminación laboral: niveles de cualificación bajos, autoestima deteriorada, pertenencia a los estratos más bajos de la escala social, dificultades lingüísticas, problemas administrativos sobrevenidos, falta de capital relacional, etc., junto a un contexto de crisis económica y desempleo masivo, con un discurso creciente xenófobo y racista, coloca a las personas con las que trabaja Cruz Roja en los últimos lugares de las personas con más posibilidades de empleo.

En concreto el perfil que se atiende y al que se da respuesta a través de las diferentes operaciones específicas son:

- Inmigrantes extracomunitario.

- Mujeres muy alejadas del mercado de trabajo.
- Jóvenes
- Sin techo, drogodependientes, exreclusos
- Familias en los que todos sus miembros están en desempleo
- Personas paradas de larga duración afectadas por la crisis, muchas de ellas mayores de 45 años

El **Instituto de la Mujer** observa que en el acumulado, el 59,26% de las personas participantes son empleadas (89.79% son mujeres y 10.21% son hombres) frente a un 37,91 % de desempleadas (94.97% son mujeres y 5.03% son hombres). Este hecho se debe a que muchas de sus actuaciones van dirigidas, por una parte, a formar a mujeres empleadas para que aumenten sus competencias con el objetivo de mejorar su calidad en el empleo y por otra, a sensibilizar a profesionales de distintos ámbitos o a la ciudadanía en general, sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a fin de que apliquen el enfoque de género en su trabajo y luchen contra los estereotipos.

Por tramos de edad, el grupo más numeroso se encuentra en el tramo entre 25 y 54 años (84,25%, de las cuales un 91.55% son mujeres y un 8.45% son hombres), seguido, a gran distancia, del de personas menores de 25 años (9,47%, de las cuales un 83.43% son mujeres y un 16.57% son hombres).

Respecto a los grupos en riesgo de exclusión, el 9.44% son personas pertenecientes a grupos vulnerables, en su mayoría mujeres (95.90% mujeres frente a 4.10% hombres) ya que aquéllas tienen mayores dificultades para integrarse y permanecer en el mercado laboral.

El grupo más numeroso lo constituye el de personas inmigrantes (3.48%) seguido en segundo lugar, por otras personas desfavorecidas (2.09%) y por personas en situación de dependencia a su cargo (2.15%), siendo siempre muy superior la participación de mujeres que la de hombres.

En cuanto al perfil del nivel educativo, destaca el de educación postsecundaria no superior (40,90%, donde el 90.95% son mujeres y el 9.05% son hombres) seguido del de educación secundaria superior (23.41%, donde el 92.26% son mujeres y el 7.74% hombres).

En conclusión, no hay grandes variaciones en el perfil de las personas participantes respecto al año anterior. El Instituto de la Mujer, dirige sus actuaciones por una parte a sensibilizar y a formar en materia de género a toda la sociedad y a los profesionales, que trabajan en diversos ámbitos de la intervención social, y a formar a las mujeres en particular, para mejorar su empleabilidad y su calidad de vida. Por otro lado, sigue trabajando para erradicar la discriminación múltiple que se produce con la intersección de varios factores como la raza o la etnia, el nivel socioeconómico, la edad, el nivel educativo, etc. con el hecho de ser mujer, lo cual intensifica la vulnerabilidad de estos colectivos de mujeres y sufren mayores desigualdades en el mercado de trabajo.

El perfil mayoritario de las personas participantes en el Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación de la **Fundación ONCE** corresponde a un hombre, con certificado de discapacidad, cerca del 100% en situación de desempleo, entre 25 y 54 años y con un nivel de estudios de educación primaria. El 100% de las personas atendidas son personas con discapacidad y por tanto pertenecen a un colectivo en riesgo de exclusión social.

La **Fundación Secretariado Gitano** respecto al número de personas nuevas con las cuales se ha trabajado en el programa durante el año 2013 es de 7.001 siendo el número de mujeres mayor (54%) que el de hombres (46%), por lo que el total de personas beneficiarias del Programa de manera acumulada son 35.928. El porcentaje de ejecución a 31 de diciembre según los objetivos estimados para el año 2013, está en un 171,09% lo cual supone un porcentaje muy positivo de ejecución.

Respecto a la desagregación por sexo y tramos de edad, el grueso se encuentra entre las personas de 25 y 54 años (62%), siendo también importante los menores de 25 años (36%).

En cuanto a los contratos, se han conseguido 4.501 durante este periodo, estos contratos los han conseguido 2.960 personas, lo que supone un nivel de ejecución del 269,59%. En la desagregación por sexos, el 55% han sido contratos realizados a mujeres, en un porcentaje superior al de llegada, lo cual valoramos como un aspecto positivo.

PERSONAS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN CONTRATADAS EN 2013 SEGÚN SEXO. BRECHA DE GÉNERO E ÍNDICE DE FEMINIZACIÓN

		Año 2013 (Informe anual)						
Tipo de Indicador(*) / Indicador		**Hombres**	**%**	**Mujeres**	**%**	**Brecha de género**	**Índice de feminización**	**Total**
2	30 - Nº de personas en riesgo de exclusión contratadas	1.312	45	1.648	55	11	1	2.960

En cuanto al cálculo de la brecha de género relativo al número de personas en riesgo de exclusión contratadas en 2013, obtenemos valores positivos y, por tanto, favorables para las mujeres. Respecto al índice de feminización el valor resultante es 1, lo cual indica una situación de igualdad en relación al acceso al empleo entre hombres y mujeres en riesgo de exclusión participantes en el programa.

En el apartado de personas inmigrantes contratadas hay 41 personas durante el período, siendo la mayoría mujeres (28) y el resto, hombres (13). El acumulado a 31 de diciembre de 388, se lleva un porcentaje de ejecución de 384,16%.

PERSONAS INMIGRANTES CONTRATADAS EN 2013 SEGÚN SEXO. BRECHA DE GÉNERO E ÍNDICE DE FEMINIZACIÓN

		Año 2013 (Informe anual)						
Tipo de Indicador(*) / Indicador		**Hombres**	**%**	**Mujeres**	**%**	**Brecha de género**	**Índice de feminización**	**Total**
2	28 - Nº de personas inmigrantes contratadas	13	32	28	68	37	2	41

En cuanto al cálculo de la **brecha de género** relativo al número **de personas inmigrantes** contratadas en 2013, obtenemos valores positivos y, por tanto, favorables para las mujeres. Y respecto al índice de feminización el valor resultante es 2, lo cual indicaría una mayor representación de las mujeres inmigrantes en relación al acceso al empleo.

En lo que tiene que ver con la desagregación por nivel educativo en todos los niveles es mayor el número de mujeres, pero el grueso se concentra en el nivel más bajo de formación ISCED 1[8] e ISCED 2[9].

[8] ISCED 1: Enseñanza Primaria, Primer Ciclo de la Educación Básica
[9] ISCED 2: Primer Ciclo de Enseñanza Secundaria, Segundo Ciclo de Educación Básica

Como primera conclusión sí podemos afirmar que los datos estatales muestran el mayor impacto que el programa Acceder está teniendo en las mujeres. El volumen de contratación, la afluencia, el reparto entre tramos, etc. En tanto que son más las mujeres que se acercan a nuestros dispositivos ese indicador tiene su repercusión en el desagregado.

En este sentido, sí que observamos como la tendencia ha venido cambiando en los últimos años a partir de las medidas de acción positiva que dentro del programa se pusieron en marcha para conseguir el equilibrio de género en las intervenciones.

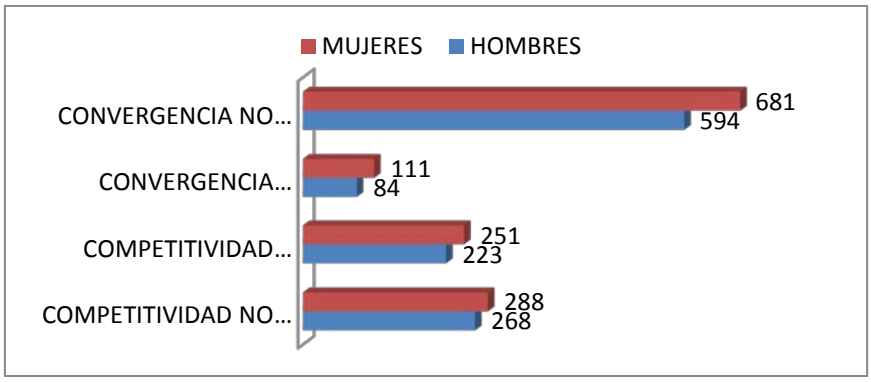
Una de las medidas tomada fue la captación y difusión del programa entre mujeres con una mediación reforzada en la perspectiva de género.

Otra de ellas ha sido la búsqueda de nichos de empleo donde tanto la formación como la contratación pudieran tener un mayor impacto entre las mujeres casi todos ellos concentrados en los servicios donde la contratación de mujeres suele ser mayor.

Nuestra experiencia y trayectoria nos permite además conocer cuáles son tanto las necesidades como las posibilidades que tiene nuestra población objetivo. En ese sentido, la búsqueda de ofertas desde la prospección ha tenido muy en cuenta recomendaciones por parte de la orientación del Programa donde en el caso de las mujeres era necesario ofrecer un empleo que permitiera la conciliación entre la vida personal y profesional. En esa línea el programa Acceder ha ido consolidando fórmulas en lo que se refiere a formación y empleo que para muchas de las mujeres que se acercaron al programa tuvo un gran impacto.

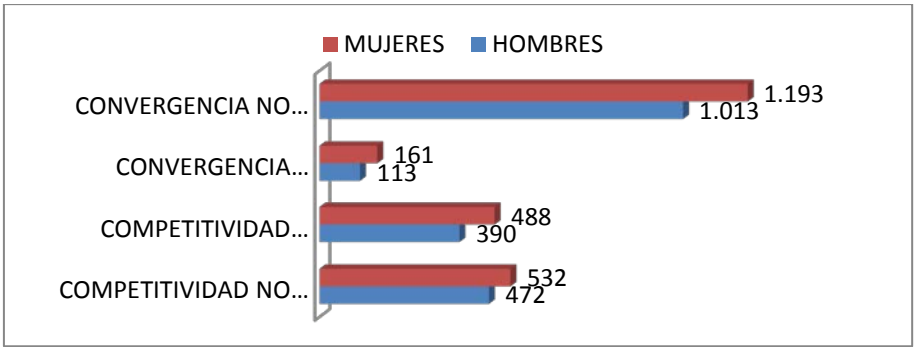
Siguiendo con el desglose en este punto por zona y CCAA, en lo que respecta a los tramos de edad y la desagregación por sexo, es en el segundo tramo de entre 25 y 54 donde se aglutina el grueso de los/as participantes en el Programa con un 62%. En cualquier caso sigue teniendo mucha importancia el primer tramo, hasta los 25 años con un 36%.

MENORES DE 25 AÑOS INCORPORADOS AL PROGRAMA ACCEDER EN 2013



En concreto en las Comunidades Autónomas de Asturias y Murcia el porcentaje de menores de 25 años asciende a un 41%. En resto de zonas las personas menores de 25 años rondan el 33%.

PERSONAS ENTRE 25 Y 54 AÑOS INCORPORADAS AL PROGRAMA ACCEDER EN 2013



Si analizamos los datos desagregados por sexo y los indicadores de género comprobamos una mayor presencia de mujeres, observando como en todas las regiones el porcentaje de mujeres es superior al de los hombres.

PERSONAS MENORES DE 25 AÑOS INCORPORADAS AL PROGRAMA ACCEDER EN 2013, SEGÚN LA REGIÓN. BRECHA DE GÉNERO E ÍNDICE DE FEMINIZACIÓN

MENORES 25 AÑOS	Hombres	%	Mujeres	%	Total	Brecha de Género	Índice de feminización
Convergencia No Transitoria	594	46,59	681	53,41	1.275	6,82	1
Convergencia Transitoria	84	43,08	111	56,92	195	13,85	1
Competencia Transitoria	223	47,05	251	52,95	474	5,91	1
Competitividad No Transitoria	268	48,20	288	51,80	556	3,60	1
Total	1.169	46,76	1.331	53,24	2.500	6,48	1

En cuanto al cálculo de la brecha de género para las personas menores de 25 años que accedieron al programa en 2013, obtenemos valores positivos, observándose una mayor presencia de mujeres en todas las regiones. Y respecto al índice de feminización el valor resultante es 1, lo cual indica una situación de igualdad en el acceso al programa entre hombres y mujeres jóvenes.

PERSONAS ENTRE 25 Y 54 AÑOS INCORPORADAS AL PROGRAMA ACCEDER EN 2013, SEGÚN LA REGIÓN. BRECHA DE GÉNERO E ÍNDICE DE FEMINIZACIÓN

Entre 25 y 54	Hombres	%	Mujeres	%	Total	Brecha de Género	Índice de feminización
Convergencia No Transitoria	1.013	45,92	1.193	54,08	2.206	8,16	1
Convergencia Transitoria	113	41,24	161	58,76	274	17,52	1
Competencia Transitoria	390	44,42	488	55,58	878	11,16	1
Competencia No Transitoria	472	47,01	532	52,99	1.004	5,98	1
Total	1.988	45,58	2.374	54,42	4.362	8,85	1

En lo concerniente al cálculo de la brecha de género para las personas con edades comprendidas entre los 25 y 54 años que accedieron al programa en 2013, obtenemos valores positivos en todas las regiones, observándose una mayor presencia de mujeres. Y respecto al índice de feminización el valor resultante es 1, lo cual indica una situación de igualdad en el acceso al programa entre hombres y mujeres de mediana edad (entre 25 y 54 años) .

Por último y analizando los indicadores físicos relacionados con el nivel educativo y desagregados por sexo observamos por una parte que en las cuatro zonas casi el 90% de la población tienes estudios inferiores a la secundaria. Además es necesario destacar que en caso del Programa ACCEDER, la gran mayoría de las personas gitanas que se incorporan no han terminado la enseñanza obligatoria y los niveles de lectoescritura son muy bajos.

IMSERSO: El cuadro 6 nos da una visión global sobre el perfil de las personas participantes en el Programa.
Para analizar el perfil de los participantes atendemos a una serie de variables:

- ✓ Personas desempleadas atendidas frente a empleadas.
- ✓ Menores de 25 años.
- ✓ Total de personas pertenecientes a grupos vulnerables.
- ✓ Nivel educativo más significativo.

Personas desempleadas atendidas frente a empleadas:

SITUACIÓN EN EL MERCADO LABORAL	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	Nº PERSONAS	%	Nº PERSONAS	%	Nº PERSONAS	%
Número de personas empleadas	40	3,90%	16	**1,56%**	56	**5,46%**
Número de personas desempleadas	50	4,88%	47	**4,58%**	97	**9,46€**
Número de personas inactivas	506	49,37%	366	**35,71%**	872	**85,08%**
TOTAL	596	58,15%	429	**41,85%**	**1.025**	**100,00%**

De las personas empleadas, 2 trabajan por cuenta propia.

Entre las personas desempleadas, existen 20 hombres y 20 mujeres en situación de desempleo de larga duración.

En cuanto a las personas inactivas, que son la mayoría en el caso del IMSERSO, todas ellas están recibiendo educación o formación, puesto que ésta es la actuación principal del programa y se intenta lograr que estas personas, que perciben en su mayoría algún tipo de pensión, se trasladen del sector de población inactiva al de población activa, es decir, que vuelvan al mercado laboral, teniendo en cuenta las dificultades tanto de índole privado como sociolaborales existentes en este momento.

Del total de personas participantes:

- 56 están trabajando, lo que supone el 5,46%
- 97 están desempleadas y demandando empleo, aproximadamente el 9,46% de los participantes.
- 872 son inactivas y recibiendo formación, es decir, el 85,08% de los participantes están en esta situación.

Clasificación por tramos de edad:

TRAMOS DE EDAD	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
< 25 AÑOS	108	10,54%	82	8,00%	190	18,54%
ENTRE 25 Y 54 AÑOS	411	40,10%	292	28,49%	703	68,49%
> 54 AÑOS	77	7,51%	55	5,36%	132	12,88%
TOTAL	596	58,15%	429	41,85%	1025	100%

La mayoría de las personas están en el tramo comprendido entre los 25 y los 45 años, en términos de porcentaje, el 68,49% del total de personas participantes está aquí ubicado.

Pertenencia a grupos vulnerables:

Todas las personas beneficiarias de las operaciones que el IMSERSO ha puesto en marcha en el Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación son personas con discapacidad. En el año 2013, la cifra asciende a 1025 personas: 593 son hombres y 429 mujeres. Estas personas tienen reconocida una discapacidad superior al 33% por el correspondiente organismo habilitado para ello.

Para ser beneficiario de las prestaciones que el IMSERSO da, a través de sus Centros, las personas deben reunir una serie de características reguladas por Resolución de 18 de enero de 1993, de la Dirección General del IMSERSO, publicada en el BOE nº 97 de 23 de abril de 1993, regula los ingresos y traslados en los CRMFs (Centros de Recuperación de Personas con discapacidad Física y/o sensorial).

Según esta resolución, las solicitudes de ingreso o traslados en los Centros del IMSERSO, se formularán por los beneficiarios (personas con discapacidad) o por sus representantes legales y se presentarán en cualquiera de las Direcciones Territoriales, Centros del IMSERSO u Órganos de las Comunidades Autónomas, a las que se han transferido las funciones del IMSERSO en materia de Servicios Sociales.

La mencionada Resolución establece que podrán solicitar el ingreso, en régimen de internado o media pensión, en los Centros del IMSERSO, las personas con discapacidad física y /o sensorial que reúnan los siguientes requisitos generales:

- Tener la calificación legal de persona con discapacidad.
- No padecer enfermedad infectocontagiosa ni necesitar atención de forma continuada en instituciones sanitarias.
- No padecer trastornos mentales que puedan alterar la normal convivencia en el Centro.
- Tener cumplidos los 16 años. Excepcionalmente, podrán ser admitidas personas con discapacidad física y/o sensorial, si su proceso formativo y sus necesidades personales así lo requieren a partir de catorce años.

Además, podrán obtener el ingreso en régimen de internado, media pensión o ambulatorio en los Centros, las personas que además de los requisitos generales, reúnan los siguientes requisitos:

- Mostrar posibilidades razonables de rehabilitación y recuperación profesional, a juicio del Equipo de Valoración correspondiente.
- Poseer el nivel de conocimientos educativos necesarios para cursar la formación que se desea llevar a cabo.
- Alcanzar la puntuación mínima requerida para el ingreso según el baremo vigente.

GRUPO VULNERABLE	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
PERSONAS CON DISCAPACIDAD	596	58,15%	429	41,85%	1025	100,00%

De las 1025 personas, 14 de ellas (10 hombres y 4 mujeres) tienen además personas en situación de dependencia a su cargo.

Nivel educativo de los participantes:

El nivel educativo se desagrega en cuatro categorías, en estas no se incluye a las personas analfabetas, por lo que el total de personas clasificadas en este apartado puede ser inferior al total de personas participantes.

NIVEL EDUCATIVO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL

	Nº	%	Nº	%	Nº	%
PRIMARIA O SECUNDARIA INFERIOR	354	41,02%	247	28,62%	601	69,64%
SECUNDARIA SUPERIOR	112	12,98%	80	9,27%	192	22,25%
POSTSECUNDARIA NO SUPERIOR	5	0,58%	11	1,27%	16	1,85%
SUPERIOR	24	2,78%	30	3,48%	54	6,26%
TOTAL	495	57,36%	368	42,64%	863	100%

La mayor parte de las personas participantes, en concreto, el 69,64%, están en el tramo de educación primaria o secundaria inferior que se corresponde con la enseñanza obligatoria en España.

Son bastantes, el 22,15%, las personas con educación secundaria superior y solamente el 8,11% de los/las participantes tienen estudios de postsecundaria y superior.

Un aspecto a destacar es que existen 162 personas no recogidas en esta tabla, lo que supone el 15,80% de participantes. En este grupo se encuentran los que no tienen siquiera el certificado de escolaridad o no tenemos constancia de ello.

Según los datos acumulados a 31 de diciembre 2013, la Subdirección General de Integración de los Inmigrantes ha atendido, en el marco del POLCD, a un total de 147.141 personas, 71.161 mujeres y 75.380 hombres. El porcentaje de mujeres atendidas es del 48,36 %.

Del total de estas personas atendidas, 26.305 tenían empleo (17,87 %), mientras que 112.009 estaban desempleadas y 8.827 inactivas, lo que supone un 82,12 % de personas atendidas no insertadas en el mercado de trabajo.

Del total de personas desempleadas atendidas, 53.414 eran mujeres (47,68 %). En el caso de las que tenían empleo, las mujeres eran 14.322 (54,44 %).

En cuanto a la edad de las personas participantes hay que señalar que la mayor parte de ellas, el 83,34 % (122.625) se encuentran situadas en el tramo de entre 25 y 54 años. Dentro de este tramo, las mujeres suponen un 49,76 % frente al 50,24 % de hombres. Esta situación equilibrada, no se da entre menores de 25: de un total de 16.702, las mujeres representan el 39,47 %. Sin embargo, en el tramo de mayores de 54 años, las mujeres suponen un porcentaje superior con respecto a los hombres, el 53,07 % frente al 46,93 %.

Finalmente y en cuanto a la desagregación según nivel educativo, el 58,58 % del total de personas atendidas se encuentran dentro del grupo de Educación primaria o secundaria inferior, de lo que se deduce que las personas inmigrantes que son atendidas en los itinerarios de inserción socio-laboral y que en su mayoría son desempleadas tienen un bajo nivel educativo. En este grupo las mujeres suponen un 45,79 %.

Cabe destacar que en los siguientes niveles educativos, las mujeres tienen mayor representación que los hombres; alcanzando un 55,37 % en el nivel educativo más alto, es decir Educación superior. Este porcentaje supone una diferencia superior a 10 puntos por encima de los hombres, así como una diferencia de casi los 10 puntos con respecto a la representación que tienen ellas mismas en el nivel educativo más bajo. Así, en términos generales, entre las personas que inician un itinerario de inserción socio-laboral, las mujeres tienen mejor nivel educativo que los hombres.

La **Subdirección General de Inmigración** informa que según los datos recogidos y acumulados a 31 de diciembre de 2013 se ha atendido a un total de 111.944 personas de las cuales 72.270 son mujeres y 39.674 son hombres. El porcentaje de mujeres atendido respecto al total es de 64,56 %.

Todas estas personas atendidas, las 111.944, estaban desempleadas.

En cuanto a la edad de las personas participantes, acumulado a 31-12-2013, hay que señalar que la mayor parte de ellas, exactamente el 88,71% (99.305) se encuentran situadas en el tramo de entre 25 y 54 años, muy propio para el tipo de actividad agrícola de que tratamos. Dentro de este rango las mujeres (66.009) suponen un 66,47 %, frente a un 34,53% de los hombres (33.296). Sin embargo en el tramo de mayores de 54 años, se invierte la proporción, habiendo en los hombres porcentaje bastante superior al de las mujeres, exactamente el 65%, frente al 35%. Finalmente en los menores de 25 años los porcentajes se igualan, con un margen del +/- 10%.

Finalmente en cuanto a la desagregación a nivel educativo, el 64% del total de personas atendido se encuentra en el grupo de Educación primaria o secundaria inferior (40,28% hombres y 59,72% mujeres), un 6,44% en secundaria (duplicando el número de hombres el de mujeres) y menos de un 1% posee educación superior, en concordancia con el área de actividad agrícola que estamos tratando. De lo que se deduce que las personas temporeras apoyadas en los trabajos agrícolas poseen un bajo nivel educativo.

Cabe destacar que entre los de educación más elevada los hombres tienen una representación del 58,68%. Este porcentaje supone casi 10 puntos por encima de las mujeres, lo que relacionado con el alto porcentaje de baja educación femenina, lleva a concluir el escaso grado de educación en el área de producción agraria, máxime de temporada, siendo el 1% con educación superior temporero para apoyarse en su mantenimiento mientras realiza otros estudios.

Según el **OATPFE**, el perfil de las personas participantes destinatarios en el año 2013 del Programa Operativo, cumple con las características generales de la población penitenciaria y del perfil analizado en años anteriores. El 42,65% de las personas privadas de libertad que inician una acción formativa en un establecimiento penitenciario están en ese momento ocupando un puesto de trabajo remunerado en un taller productivo. No hay diferencias significativas en relación a la variable de género.

El mayor tramo de participantes se encuentra entre los 25 y 54 años (85,11%) seguido de los jóvenes, entre 18 y 25 años (10,92%) y por último los mayores de 54, que no llegan al 4%. Tampoco hay diferencias significativas en relación al género.

El 100% de nuestro colectivo se considera vulnerable ya que los podríamos definir como "excluidos" por lo que están más allá del riesgo de exclusión.

También en la variable de nivel de estudios tenemos una muestra semejante a la población penitenciaria general, con un alto porcentaje (82,03%) de personas con un nivel educativo bajo sin diferencias significativas en cuanto a los hombres y las mujeres.

2.2.2. Demostración de los efectos de la ejecución del P.O. en el fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, según proceda, y descripción de los acuerdos de colaboración.

Evaluando la Tasa de Paro, Tasa de Ocupación y Tasa de Empleo, **Cáritas Española** manifiesta que afecta en mayor medida a las mujeres, tanto la tasa de paro como la tasa de empleo tiene mayores índices en el caso de las mujeres, y la tasa de ocupación es menor.

En cuanto al Programa Operativo de Cáritas Española, los números que presentamos hablan por sí solos: De las 22.253 personas participantes en el Itinerario enmarcado en el Programa Operativo durante el año 2013, 13.783 son mujeres y 8.470 hombres, es decir, casi el 62% son mujeres, y en concreto mujeres con dificultades de inserción socio-laboral.

Se mantiene la proporción prevista de mujeres (más del 60 por ciento) entre el total de participantes, aunque de forma general –más allá del Programa Operativo- detectamos en

Cáritas un aumento del número de hombres sigue aumentando, a resultas de la crisis, acuden a nuestros servicios de empleo.

Esto se detecta también en los indicadores de resultados, que nos muestran la mayor empleabilidad de las mujeres, que han participado en un itinerario de inserción en Cáritas.

Más allá de de las acciones específicas de empleo, y como una estrategia de intervención donde la persona es el centro de todas nuestras acciones, las Cáritas afrontan una serie de medidas complementarias que superan el marco del POLCD y que apoyan los procesos de inserción:

- Se atienden y se conceden ayudas económicas ante el retraso de pagos de alquiler de viviendas o de servicios básicos como el agua, el gas o la electricidad.

- Se habilitan espacios de encuentro y convivencia infantil con la finalidad de liberar de tiempo disponible para la búsqueda de empleo o el desarrollo de la formación ocupacional. Servicios de "guardería".

- Existen Programas Específicos de Mujer en el conjunto de la Confederación Cáritas para potenciar los recursos personales de cada una de las mujeres, fomentar la seguridad en si mismas, y desarrollar la formación y recuperación de hábitos normalizados.

- Potenciación de pisos de estancias breves para mujeres en proceso de desintoxicación, prostitución, en régimen de libertad condicional. Son Programas de apoyo para romper la espiral de las dependencias y la exclusión.

- Fomento de empresas de inserción, para la comercialización de artículos elaborados en los talleres (artesanía, ropa, cuero…) Desde Cáritas Española se están desarrollando experiencias que promueven y crean empleos de inserción (textil, jardinería, reciclaje…)

- Se está trabajando intensamente en el Sector de Trabajadoras de Hogar, con la finalidad de mejorar las condiciones de trabajo, así como la dignificación, profesionalización y cambio de la legislación del sector.

- Se están promoviendo encuentros de intercambio de experiencias de trabajo específico con mujeres con graves dificultades de inserción, talleres de perspectiva de género, etc.

La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sigue siendo uno de los principios básicos de la intervención de **Cruz Roja Española (CRE)** en el marco del Programa Operativo Lucha contra la Discriminación. El análisis de contexto pone de relieve la pertinencia de incluir la igualdad entre mujeres y hombres como principio rector de la intervención de Cruz Roja ya que siguen vigentes las brechas de género existentes en el mercado laboral que sitúan a las mujeres en una situación de desventaja y discriminación.

Este Organismo, de acuerdo con los datos del INE del año 2013 destaca: la tasa de actividad femenina es del 53.31% y la masculina del 65.90% (brecha de cerca 13 puntos); con respecto a las tasas de ocupación, encontramos la segunda gran brecha de género: la tasa de ocupación de las mujeres sigue siendo inferior en casi 9 puntos a la de los hombres: 45.6% en el caso de las mujeres, 54.4% en el caso de los hombres. Las tasas de desempleo aumentan durante el 2013 como consecuencia de la fuerte destrucción de puestos de trabajo y alcanzan el 26% en el IV trimestre (26,8% mujeres y 25,3% hombres). Si al inicio de la crisis el paro tenía rostro masculino, poco a poco, el crecimiento continuado del desempleo en sectores como los servicios, sanidad, educación… y las políticas de austeridad con una fuerte incidencia en el sector público han ido feminizando las consecuencias de la crisis.

Las brechas en el caso de las tasas de actividad y ocupación van descendiendo, pero en términos generales se deben más a un empeoramiento de la situación de los hombres y a una

mayor precariedad del mercado de trabajo más que a una mejora de la situación de las mujeres. En las tasas de desempleo por sexo, vuelven a evidenciarse la discriminación de género existente en el mercado de trabajo español. La tasa de paro femenina sube 32 centésimas y se sitúa en el 26,87%, mientras que la masculina baja dos décimas, hasta el 25,31%.Aunque se ha avanzado de manera significativa todavía hoy en día persisten desigualdades respecto al acceso y participación de las mujeres en el mercado laboral.

Además, por otro lado en las conclusiones de la Evaluación Estratégica Temática de Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres se resumen las principales desigualdades existentes en la calidad en el empleo de hombres y mujeres brechas de género que cualquier intervención debe tener presente si quiere contribuir a la igualdad entre mujeres y hombres, y que CRE hemos tenido como orientaciones en todo el proceso de planificación, desarrollo y evaluación del POLCD en su conjunto, en concreto:

- Brechas de género en el ámbito de las TIC, a pesar de que ésta se reduce en las edades más jóvenes, así como a medida que aumenta el nivel educativo.
- La contratación femenina a tiempo parcial queda lejos de la masculina, donde apenas existe la jornada a tiempo parcial, lo que muestra una desigual asunción de las responsabilidades personales, familiares y profesionales entre mujeres y hombres.
- Es mayor la proporción de contratos temporales entre las mujeres.
- Persiste una clara segregación vertical en cuanto a la promoción profesional en empresas y administraciones públicas, así como en el acceso al mercado laboral.
- Persiste una importante brecha de género en cuanto a la retribución en todos los sectores económicos y especialmente en el sector servicios. Existe un claro predominio de la ocupación femenina en el sector servicios, muy superior a la de los hombres
- Persiste una clara brecha de género en cuanto al empleo del tiempo (tiempo dedicado a una/o misma/o, permisos de paternidad/maternidad). En resumen, puede decirse que las mujeres desarrollan lo que se conoce como doble presencia o doble jornada, una en el ámbito productivo y otra en el ámbito doméstico y familiar.
- Pese al avance en la incorporación de las mujeres al mercado laboral, persiste una amplia brecha de género en la ocupación de puestos de decisión y cargos de responsabilidad de todo tipo: tanto en empresas, administraciones, partidos políticos u órganos constitucionales.

Teniendo como premisa que ninguna intervención es neutra a lo largo del 2013 se ha mantenido el compromiso para conseguir que toda la intervención se lleve a cabo desde una perspectiva de género y de fomento de la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres, tanto desde el punto de vista del trabajo realizado con las mujeres y los hombres participantes del programa en el desarrollo de los itinerarios de inserción laboral como desde las campañas de sensibilización y comunicación.

Los datos referentes al 2013, tanto del TP 70 como del TP 71, constatan una mayor participación de mujeres.

	Mujeres	Hombres	Totales
Medida 70	9538	6163	15701
Medida 71	4863	3545	8408
Total	14401	9708	24109

Durante el 2013 se ha mantenido el porcentaje de participación de las mujeres en torno al 60%. En todas las operaciones se ha conseguido una mayor participación de mujeres. Las diferencias de participación entre mujeres y hombres son de 22 puntos a favor de las primeras en el caso del TP 70 (1 punto menos que en 2012) y de 16 puntos en el TP 71 (4 puntos más que en 2012). Asimismo se mantienen respecto al 2012 los hechos más significativos, aunque con un volumen e intensidad mayor:

- El incremento tanto de hombres como de mujeres se produce en el TP 71 en concreto un 147% más de mujeres con respecto al año anterior y un 132 % de hombres. La reasignación presupuestaria del POLCD entre organismos intermedios que se ha dirigido fundamentalmente a jóvenes y el incremento de personas nacionales explican estos datos.
- En términos absolutos el incremento de mujeres es mayor que los hombres (2732 mujeres frente a 2151 hombres), aunque proporcionalmente el incremento de hombres es mayor (un 28% frente al 23% de las mujeres). El papel que las familias están asumiendo como amortiguador de la crisis, la asunción de una mayor responsabilidad en el entorno familiar que están asumiendo las mujeres, los recortes y políticas de austeridad están desincentivando la participación de las mujeres en el mercado laboral y priorizando la inserción de sus parejas en muchos casos. Esta dinámica también está afectando a la participación en los itinerarios.

Para evitar que se produzca un desplazamiento en la participación de las mujeres a favor de los hombres se ha seguido reforzando la intencionalidad en la captación de mujeres. Ante el desigual punto de partida de mujeres y hombres (menores tasas de actividad) y con el objetivo de reducirla se realizan acciones de captación específica para ellas través de centros sociales, universidades populares, recursos específicos para mujeres (centros municipales de información a la mujer, Mujer 24 horas, Instituto de la Mujer, centros de atención a víctimas de violencia de género, casas de acogida, Atenpro, proyectos de mujeres) o asociaciones de mujeres. También se fomenta la participación de mujeres a través de acciones de empoderamiento y motivación, con sesiones de información en proyectos de intervención social de guarderías, centro de día infantil… El hecho de ubicar algunas sedes en barrios en los que existe una importante presencia de los colectivos de atención, ha facilitado la participación y asistencia de mujeres por la cercanía.

De manera general se priorizan perfiles con dificultades de acceso a otros servicios de empleo públicos o privados, en desempleo (larga duración) o en situación de precariedad laboral o participantes de la economía sumergida, con baja cualificación, personas con falta de información sobre recursos y escasez de redes sociales. De manera particular se prioriza la participación de las mujeres (especialmente víctimas de violencia de género y mujeres con responsabilidades familiares -monomarentales) con el fin de aumentar su participación en el programa.

La participación de mujeres se debe además a que el incremento de contextos de mayor necesidad económica acerca a más mujeres a los proyectos. Sigue aumentando las mujeres que se incorporan motivadas por la necesidad de encontrar un empleo para subsistir. Se trata en muchos casos de mujeres que o no habían trabajado anteriormente o sus empleos se habían limitado a ser complementarios o por horas y en la mayoría de las ocasiones sin contrato (ya que sus parejas tenían trabajos estables), pero que necesitan salir al mercado laboral como sustento principal de las familias. Ante esta nueva situación, se produce un cambio en el papel de los hombres que en muchos casos pierden su rol de sustentadores y convirtiéndoles a ellas en el pilar fundamental para sostener la economía familiar.

Un porcentaje muy elevado de participantes presentan necesidades sociales y económicas añadidas: se produce un empeoramiento progresivo de la situación económica de las personas con un fuerte impacto emocional. En general en ambos casos, hombres y mujeres, se trata de

personas con perfiles de empleabilidad bajos en relación a las ofertas que se reciben debido a que tienen una experiencia y/o formación desadaptada para el contexto laboral actual (más relevante en hombres), o sencillamente carecen de ellas (más relevante en mujeres). El empeoramiento de su situación económica con el agotamiento de prestaciones y subsidios provoca un estado de ánimo muy bajo, con cuadros de ansiedad y depresión.

Con respecto a años anteriores, en 2013 se ha incrementado la intervención con personas que partiendo de una situación normalizada, ante la pérdida de empleo que inicialmente se planteaba como algo coyuntural, su prolongación en el tiempo desequilibra su estabilidad personal y familiar. Las características principales de estos perfiles de hombres y mujeres son:

- En el caso de las **mujeres**: se aprecia una mayor heterogeneidad respecto a otros años. Por un lado se acercan mujeres con perfiles más altos (mayor cualificación y experiencia laboral) y por otro, mujeres sin experiencia y baja cualificación que se acercan por primera vez al empleo y que se encuentran sometidas a mucha presión y responsabilidad para buscar sostenimiento de la economía familiar. En muchos casos son las sustentadoras principales, bien porque su pareja hombre ha perdido el trabajo y el salario de casa depende ahora solamente de ellas (en muchos casos agotando todas las prestaciones y sin cobrar subsidio), bien porque "el cabeza de familia" en el caso de las personas inmigrantes se traslada a otro lugar (país de origen, otros países europeos) en busca de nuevas oportunidades y sufren una mayor presión para aceptar subempleos, trabajar por días u horas sueltas; mujeres que trabajaban como empleadas de hogar y han perdido el empleo; mujeres que teniendo un empleo por horas o a jornada parcial necesitan complementar la jornada; mujeres con una trayectoria laboral continua que ya han agotado las prestaciones por desempleo y que tienen una nula o baja cualificación (muchas de ellas son mayores de 50 años). Esta situación va minando su autoestima y rebajando sus objetivos profesionales y expectativas laborales.

Estos nuevos perfiles difieren de otros perfiles más tradicionales que se han atendido en años anteriores proyecto por no caracterizarse por un asistencialismo cronificado o falta de autocuidado, pero el hecho de que lleguen actualmente en situaciones límites hace que compartan muchos de los rasgos de estos perfiles más tradicionales.

- En el caso de los **hombres**: un perfil con mayor experiencia que en la situación actual se ha visto expulsada del mercado laboral y que encuentra dificultades para volver a insertarse, para organizar su búsqueda de empleo, para ser competitivo. La mayoría de ellos, especialmente en el caso de los inmigrantes, son personas con experiencia en el sector de la construcción a las que ha sido necesario motivar hacia la cualificación en otros sectores productivos. Esta concentración de su experiencia laboral en ocupaciones que ahora no tiene perspectiva de empleo impulsa su búsqueda hacia empleos más feminizados como son el cuidado de personas mayores pues ven alguna posibilidad de inserción. Han bajado sus expectativas de condiciones laborales en cuanto a salarios, horarios, movilidad.

Estos hombres que nos están llegando con nuevos perfiles a los servicios son participantes en el tramo de 25 a 45 años, que no consigue encontrar un empleo equiparándose al colectivo que en tiempo de bonanza tardaba más en encontrar un empleo (los mayores de 45 años). Este grupo social es el que tradicionalmente ha soportado los gastos económicos derivados de las "responsabilidades familiares" y muchos de ellos han vencido los plazos de la cobertura pública. Otro grupo que se está acercando son mayores de 50 buscan completar su cotización. En el caso de la población inmigrante, un nuevo destino migratorio o retorno empieza a ser un nuevo objetivo que lideran, dejando en España la unidad familiar.

En general, las 24.109 personas a grandes rasgos que Cruz Roja Española ha atendido en 2013 bajo el POLCD presentan condicionantes y realidades diferenciadas por sexos que han tenido en cuenta en su intervención. En general en ambos casos se identifican condicionantes

económicos, profesionales, familiares, de salud, ambientales, sociales… pero en muchos casos ni son los mismos, ni tienen el mismo impacto ni tampoco tienen las mismas causas.

En este apartado el **Instituto de la Mujer** señala que a pesar de los grandes avances conseguidos en materia de igualdad de oportunidades, las desigualdades siguen siendo patentes especialmente en el mercado de trabajo para acceder y mantener un empleo, conseguir puestos de responsabilidad y empleos de calidad. A todo ello, hay que añadir que entre las principales barreras u obstáculos que encuentran las mujeres para incorporarse al mercado laboral se encuentran el de conseguir el equilibrio entre la vida laboral y la personal y familiar.

Aunque se han experimentado cambios en la sociedad española en los últimos años (mayor esperanza de vida y mejora de la salud, aumento de los hogares donde ambos miembros trabajan, etc.), los modelos de familias monoparentales (muchas de ellas formadas por mujeres), los modelos de trabajo poco flexibles, largas jornadas y mayor disponibilidad, especialmente en tiempos de crisis, escasa cobertura de servicios de guarderías y centros de personas dependientes, han dificultado a hombres y mujeres, especialmente a éstas por la tradicional asignación de las tareas domésticas y de cuidado, compatibilizar los tiempos de trabajo con las responsabilidades familiares. De hecho, ha aumentado el número de empresas socialmente responsables y la sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es mayor que en el pasado, pero aún nos queda mucho por hacer para eliminar estos estereotipos sexistas tan arraigados en nuestra sociedad.

La tasa de actividad de las mujeres se ha incrementado en los últimos años, sin embargo, la participación en el mercado de trabajo sigue siendo muy inferior a la masculina (69.35% la femenina frente a 80.75 la masculina-datos EPA 2013) así hablamos de una diferencia de 11 p.p. La brecha, sin embargo, se ha ido reduciendo desde 2008, aunque ello es debido, no tanto a una mejora del empleo de las mujeres, sino a un empeoramiento de la situación laboral de los hombres.

Respecto a la tasa de empleo, en España ha disminuido en el período 2008-2012, tanto para hombres como para mujeres, debido al fuerte impacto de la crisis económica. En el año 2.013, se sitúa en 50.65% la femenina frente al 60.22% la masculina.

La brecha también ha descendido en este mismo período pasando de 18.9 p.p en 2008 a 9.8 p.p. en 2012, es decir, se ha reducido a la mitad (datos EPA 2012). De nuevo es de resaltar que este descenso se debe a la menor tasa de empleo de los hombres como consecuencia de la crisis.

Por edades, el mayor descenso de la brecha de género ha sido en el grupo de 55 a 64 (13.4 puntos), seguido de la población de 20 a 64 (9.3 puntos).

	2012	2011	2010	2009	2008
Brecha de género (varones - mujeres)					
Total (de 16 y más)	11,32	12	13,1	14,4	18,6
De 16 a 24	0,5	0,2	1,7	3,3	7,5
De 25 a 54	9,9	11,7	12,5	13,6	18,5
De 55 a 64	16,4	18,3	21,5	24,5	29,8
De 16 a 64	9,8	11,3	12,6	14	18,9
De 20 a 64	10,4	12,1	13,3	14,7	19,7

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE.

En relación a los datos de desempleo, en España, como consecuencia de la crisis, se ha elevado fuertemente la tasa de paro, tanto para hombres como para mujeres. En el año 2013, se

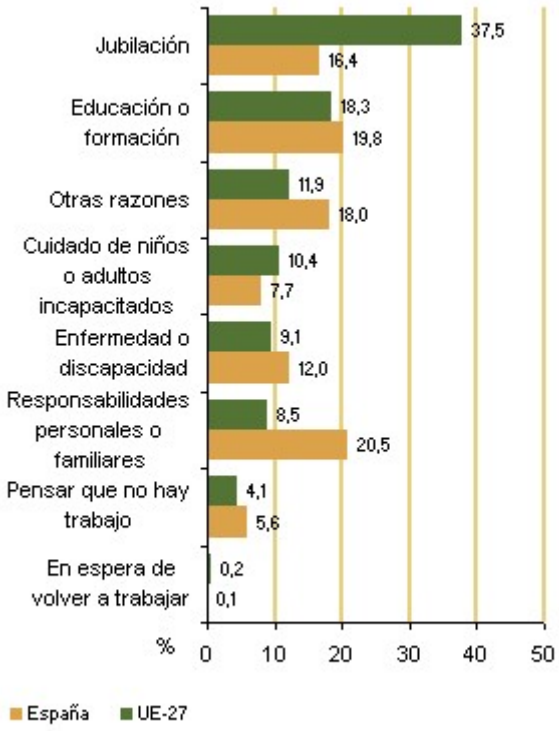
percibe una leve disminución de las personas desempleadas. Sin embargo, las tasas siguen siendo aún mayores para las mujeres situándose en 26.96 % de éstas frente a 25.43% las de los hombres. Por edades, el paro ha golpeado más fuertemente a las personas jóvenes, situándose sus tasas entre las más elevadas de la UE.
Sin embargo, observamos una disminución de la brecha de género desde el año 2008, pasando de 3 p.p. a 0.6 p.p., como consecuencia de una fuerte destrucción de empleo masculina en estos últimos años.

	2012	2011	2010	2009	2008
Brecha de género (mujeres - varones)					
Total (16 y más)	0,6	0,9	0,8	0,7	3
De 16 a 24	-2,6	-3,8	-3,4	-2,7	2,1
De 25 y más	0,8	1,2	1	0,9	3
De 55 y más	-0,1	-0,7	-0,7	1,9	2,5

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE.

Por último, otro aspecto interesante a considerar respecto a los desincentivos para el empleo de las mujeres lo constituye el hecho de que tengan que abandonar el mercado laboral por responsabilidades familiares. Si observamos las tasas de inactividad, entre las mujeres, la principales razones de inactividad en el año 2012, son el 20.5% por responsabilidades familiares o personales, seguidas de un 19.8% por estar recibiendo educación o la formación, frente a un 42.4% de los hombres que están inactivos por ser jubilados, seguidos de un 29.1 % por educación o formación. Mientras que en la UE, la principal causa de inactividad en las mujeres es la jubilación, seguida de la educación o la formación.

Mujeres inactivas. Razones de la inactividad. 2012



Fuente: Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS). Eurostat

A continuación, se comentan los datos de indicadores y grupos destinatarios más relevantes de nuestras actuaciones, haciendo especial hincapié en las diferencias entre mujeres y hombres (cuadros 2.1 y 6)

Como consecuencia de las acciones positivas, del acumulado a 31-12-2013, de un total de 75.771 personas beneficiarias, 68.942 son mujeres, es decir, un 91 % frente a 6.829 hombres, ya que nuestras actuaciones van dirigidas a disminuir las brechas de género en el mercado de trabajo. Se ha cumplido con creces el objetivo previsto para 2013 de personas beneficiarias, mujeres en su totalidad.

Pero, por otra parte, hay cada vez más personas empleadas (en su mayoría mujeres) que son beneficiarias de nuestras actuaciones debido a la labor de sensibilización dirigida a la sociedad en general y a todos los agentes involucrados no sólo en el mercado laboral, sino también en otros ámbitos de actuación (profesionales de la educación, de la sanidad, de la Administración, etc.) para difundir el principio de igualdad e incorporarlo en su actividad diaria, además de la formación destinada a mujeres empleadas para mejorar sus competencias en el mercado de trabajo.

Respecto a la participación de hombres y mujeres por grupos destinatarios, como ya hemos comentado en el punto 2.2.1., la participación femenina es claramente mayoritaria en todos los niveles de desagregación.

Así por ejemplo, respecto al total de personas empleadas, en el año 2.013, casi el 90% son mujeres frente al 10% de hombres. En cambio, entre las desempleadas, el 95% son mujeres.

El Instituto de la Mujer prioriza como beneficiarias a mujeres en situación o en riesgo de exclusión social (mujeres inmigrantes, mujeres con discapacidad, mujeres gitanas, ex reclusas, mujeres víctimas de violencia, responsables de familias monoparentales, etc.) que participan en sus intervenciones a través de itinerarios de inserción socio-laboral o acciones formativas. También son mayoría absoluta en los grupos vulnerables, constituyendo el 90% en todos los epígrafes, ya que, como se ha comentado, algunas de sus actuaciones van dirigidas expresamente a favorecer la empleabilidad y calidad de vida de las mujeres pertenecientes a estos grupos.

Por último, respecto al nivel educativo, las mujeres destinatarias de las actuaciones ostentan mayor nivel educativo que los hombres, ya que hay más mujeres en educación secundaria superior, y en educación superior, con porcentajes cercanos al 90%, mientras que los hombres están más concentrados en educación primaria (11.02%) y sólo llegan a un 8.85% en educación superior.

En muchas intervenciones, para el logro de sus objetivos, el Instituto de la Mujer aplica el principio del partenariado, mediante Acuerdos de colaboración entre diferentes entidades públicas y/o privadas de diferentes ámbitos de actuación. En dichos Convenios, se incorpora siempre la perspectiva de género. Así, por ejemplo, con Ayuntamientos, entidades locales o Mancomunidades, Asociaciones de mujeres que promueven la igualdad de género, Instituciones y Administraciones públicas, Organismos de Igualdad, Universidades, etc. Como novedad, este año se han firmado Convenios de Patrocinio con Fundaciones de Cultura municipales para la visibilización de la cultura femenina.

La **Fundación ONCE**, del análisis de los indicadores físicos, concluye que el perfil medio de las personas beneficiarias atendidas, es el de un hombre, de entre 25 y 54 años, en situación de desempleo, con educación primaria y secundaria.

Si bien del total de personas atendidas en 2013, un 39% son mujeres, destaca el hecho de que cuando se trasladan estos datos a contratos de trabajo, este porcentaje representa un 45%, y en el ámbito de la formación un 40%.

En esta línea se sigue trabajando con medidas específicas y acuerdos de colaboración con entidades de igualdad para mejorar estos porcentajes, aunque sean cercanos a la paridad, tal y como se describe en el punto siguiente.

Del reciente estudio publicado por la **Fundación Secretariado Gitano** sobre "*Población Gitana Española y del Este de Europa"* podemos extraer algunos datos de contexto en cuanto al hecho diferencial de género en la población gitana y respecto a la población general en relación con las principales variables del mercado laboral, teniendo en cuenta los datos procedentes del segundo trimestre del 2011 de la EPA.

- En la población gitana, la mujer representa un 49,4% del total, unas décimas menos que en la población general que representan un 50,7 %. Este porcentaje es prácticamente el inverso en la población española general donde son los hombres los que más predominan.
- La tasa de actividad de la mujer gitana es del 57,9 frente a un 80% de la de los hombres gitanos. Si lo comparamos con la población general española, la tasa de actividad global sería del 60,1%, 67,4 para los varones y 53,1 para las mujeres.
- La mayor tasa de actividad en la población española se explica principalmente por la incorporación de la población gitana al mercado de trabajo en edades tempranas. En cuanto al sexo, se describe un comportamiento similar al conjunto del Estado español, observando una menor actividad en las mujeres.
- La tasa de empleo en la población gitana es del 43,8% mientras que el conjunto de la población española es del 47,6%. Esta diferencia se mantiene si atendemos al grupo de mujeres donde se percibe un diferencial de 3,5% (38,4 % de las mujeres gitanas frente al 41,8% de la mujeres españolas en general).
- En relación a la tasa de paro el 36,4% de la población activa gitana de España está desempleada, mientras que para el conjunto del país este porcentaje desciende al 20,9%. Esta diferencia se hace más patente en la población masculina gitana con una tasa de paro de 17,8 puntos superior, mientras que la femenina son 12,4 puntos mayor.

En lo concerniente a las actuaciones dirigidas a la población gitana en el Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación que han incidido en los avances en la reducción de la desigualdad entre mujeres y hombres hemos de señalar que se han alcanzado los siguientes resultados que muestran una mayor participación de la mujer gitana en los procesos de inserción laboral desde su llegada hasta su inserción. Proceso que es fruto tanto por la tendencia que han seguido las mujeres españolas de una incorporación normalizada al puesto de trabajo como de las acciones llevadas a cabo del programa para una igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en el acceso a la formación para el empleo y la inserción laboral.

- En lo que se refiere a nuevos itinerarios individualizados de integración socio-laboral de personas gitanas, durante el 2013 se han abierto un total de 7.001 a través del Programa Acceder. En la desagregación por sexo el 46% han sido hombres y el 54% mujeres, lo que sigue la tendencia de los últimos años y de la estimación de reparto entre sexos en la población. Los porcentajes muestran el alza en los contratos femeninos pero también son ahora más las mujeres que se acercan al Programa Acceder si lo comparamos con los comienzos del anterior Programa Operativo 2000-2006. En la distribución por edad se sigue la misma tendencia salvo en el tramo superior de más de 54 años en el que las mujeres están representadas en un menor número con un 46%.
- Se han conseguido 4.501 contratos, a través de 2.960 personas, de los cuales el 55% han sido mujeres y el 45% hombres. Podemos observar como el porcentaje de contratos en mujeres es superior al de nuevos itinerarios lo que puede explicarse por la mayor incidencia del desempleo en los últimos tiempos en la población masculina que en la femenina, junto con la tendencia a la incorporación de más mujeres que de hombres al mercado laboral que podemos observar en los datos de ejecución del Programa Acceder.
- En cuanto a las personas formadas, las mujeres representan un 54% del total, lo que podría traducirse en un indicador del mayor interés y disposición de la mujer hacia la formación como vía de acceso al mercado laboral.

- En cuanto al nivel formativo de los participantes, se observa como el porcentaje de mujeres aumenta según aumenta el nivel de titulación, de esa manera, en los niveles SCED1, 2 Y 3 entre el 54% y 51% respectivamente son mujeres, y en el nivel de SCED 5 Y 6 de Educación Superior, las mujeres representan el 76%.

Los datos de contexto expuestos reflejan una tendencia presente a lo largo del desarrollo del PO, y responden a un objetivo prioritario mantenido en todos los territorios donde se llevan a cabo las actuaciones el fomento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Mantener el criterio de igualdad de oportunidades se ha traducido en que en la mayoría de los territorios son más las mujeres las que se acercan a nuestras oficinas, son más las mujeres que acceden y completan la formación y son más las mujeres las que finalmente encuentran un empleo a través del programa ACCEDER.

Las intervenciones se han mantenido en colaboración con la Administración Pública con la firma de convenios y acuerdos con las autoridades competentes en igualdad a nivel local, autonómico y nacional. De la misma forma se ha intensificado, en esta época de recesión económica, el trabajo de intermediación laboral con empresas con el objetivo de seguir con la línea de convenios de colaboración de carácter estatal, autonómico y local para promover el compromiso por parte del sector privado de la inserción laboral de los colectivos más vulnerables en general y de la población gitana en particular, y buscar líneas de colaboración para la facilitación del su acceso al mercado laboral.

Otra de las dimensiones propias del programa en las que se refleja este criterio ha sido en la propia metodología, en tanto que en los diferentes territorios se ha propiciado la igualdad de participación en el programa desde los propios equipos de trabajo, reforzando en aquellos casos cuando ha sido necesario. Esto ha tenido su repercusión en la actividad diaria del Programa y de las necesidades que se han ido generando en lo que se refería a la búsqueda de oportunidades para la formación y para la búsqueda de ofertas. Tanto en la formación como la inserción se ha procurado mantener el equilibrio entre hombres y mujeres en igualdad de condiciones.

Por último, el Programa se ha convertido en referente en materia de empleo e igualdad de oportunidades para la población gitana, reconocido tanto por las instituciones propias con las que trabajamos, como por el resto de agentes en cada uno de los territorios. La flexibilidad del Programa y su capacidad de adaptación ha repercutido en que manejemos datos porcentuales de participación muy similares reforzando o poniendo medidas correctivas cuando han sido necesarias para mantener el objetivo.

IMSERSO explica que sigue existiendo diferencia entre el número de participantes masculinos y femeninos en las actuaciones realizadas en el ejercicio 2013.

El siguiente cuadro refleja la participación de las mujeres, en términos porcentuales, en el año 2013 en las operaciones llevadas a cabo por los Centros y DD.TT. del IMSERSO en el marco del POLCD. Las dos variables van referidas al porcentaje de participación desagregada por sexo y al porcentaje de contratos obtenidos:

ASPECTOS ANALIZADOS	***CONVERGENCIA***		***COMPETITIVIDAD***	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
% DE PARTICIPANTES	55,76%	44,24%	61,37%	38,63%
% DE CONTRATOS (En relación con el número de participantes).	6,60%	2,37%	6,66%	7,58%

La diferencia de participación femenina en regiones competitividad es más acusada que en las regiones de convergencia.

Como vemos, sigue existiendo un balance positivo a favor de la participación de los hombres.

Por lo que respecta al empleo, constatamos que se ha reducido notablemente el número de personas contratadas en ambos territorios.

El número de personas participantes durante el ejercicio 2013 en las operaciones puestas en marcha por el IMSERSO que han obtenido un contrato de trabajo, desciende hasta el 11,22%. Este es el peor resultado, en términos de contratación laboral desde el inicio del programa.

En el caso del IMSERSO, la oferta laboral referida a los sectores de actividad, es similar en ambas zonas.

La **Subdirección General de Integración de los Inmigrantes** aporta la siguiente información.

Tasa de actividad		
	4º Trimestre 2006	4º Trimestre 2013
Hombres	69,1	66,1
Mujeres	49,1	54
Tasa de actividad extranjeros/as		
	4º Trimestre 2006	4º Trimestre 2013
Hombres	85,9	80,8
Mujeres	69,3	68,6

Tasa de paro		
	4º Trimestre 2006	4º Trimestre 2013
Hombres	6,1	25
Mujeres	*11,2*	*26,5*
Tasa de paro extranjeros/as		
	4º Trimestre 2006	4º Trimestre 2013
Hombres	8,9	37,4
Mujeres	*11,2*	*26,5*

Tasa de empleo		
	4º Trimestre 2006	4º Trimestre 2013
Hombres	64,9	49,6
Mujeres	43,6	39,7
Tasa de empleo extranjeros/as		
	4º Trimestre 2006	4º Trimestre 2013
Hombres	78,3	50,6
Mujeres	61,5	50,4

De acuerdo con los datos obtenidos de la EPA (Encuesta de Población Activa del INE) referentes a las tasas de actividad, tasas de paro y tasas de empleo, tanto de la población española en general, como de la población extranjera, del 4º trimestre de 2006 y del 4º trimestre de 2013, podemos realizar los siguientes comentarios en cuanto a la evolución de la situación del mercado de trabajo:

- Al inicio del Programa Operativo y según los datos del 4º trimestre de 2006, la tasa de actividad de la población masculina era de 69,1, mientras que los hombres extranjeros tenían

una tasa de actividad de 85,9. Esto supone un diferencial de 16,8 puntos en la tasa de actividad a favor de los hombres extranjeros.

En cuanto a la tasa de paro, la población masculina se situaba en un 6,1, mientras que los hombres extranjeros estaban en 8,9 puntos. Esto supone una tasa de paro mayor en los hombres extranjeros de 2,8 puntos, que no se corresponde con su tasa de actividad, superior en 16,8 puntos a la de la población masculina total.

- En este punto de partida, con datos también del 4º trimestre de 2006, las mujeres tenían una tasa de actividad de 49,1, mientras que las mujeres extranjeras la tenían de 69,3. Esto supone un diferencial de 20,2 puntos a favor de las mujeres extranjeras. Este diferencial, como puede observarse, es aún mayor que el que se daba en la población masculina.

En cuanto a la tasa de paro, la población femenina total se hallaba en 11,2, exactamente la misma que las mujeres extranjeras.

- La diferencia entre hombres y mujeres en cuanto a la tasa de actividad era en el 4º trimestre de 2006, para el total de la población de 20 puntos a favor de los hombres, mientras que en la población extranjera esta diferencia se reducía en 3,4 puntos, siendo la diferencia total de 16,6 puntos a favor de los hombres.

La diferencia entre hombres y mujeres en cuanto a la tasa de paro, era para el total de la población de 5,1 puntos en detrimento de las mujeres, mientras que en la población extranjera esta diferencia disminuía hasta los 2,3 puntos.

- La situación de crisis económica de los años siguientes afectó y sigue afectando de manera importante a la sociedad en general y por lo tanto también a la población extranjera residente en España. Así, según los datos del 4º trimestre de 2013, la tasa de actividad de los hombres pasó a ser de 66,1, y la de los hombres extranjeros 80,8. Esto supone un descenso de la tasa de actividad de hombres en 3 puntos, y la de hombres extranjeros en 5,1 puntos. Como se puede observar, esta situación afectó sensiblemente más a los hombres extranjeros en relación con la población masculina en general.

En cuanto a la tasa de paro, la situación económica tuvo un impacto aún mayor. En el 4º trimestre de 2013 los hombres tenían una tasa de paro de 25, mientras que entre los hombres extranjeros alcanzó hasta los 37,4. Esto supone una subida de la tasa de paro de 18,9 puntos para la población masculina total, y de 28,5 para los hombres extranjeros. De estos datos puede extraerse que la crisis afectó mucho más negativamente a los hombres extranjeros en relación con la población masculina en general.

- Esta tónica, sin embargo no se reprodujo en cuanto a la situación de las mujeres. Así, de acuerdo con los datos del 4º trimestre de 2013, la tasa de actividad de las mujeres había aumentado en 4,9 puntos, situándose en 54. La tasa de actividad de mujeres extranjeras sufrió un ligero descenso de tan solo 0,7 décimas, situándose en 68,6 puntos.

En lo que al paro se refiere, las mujeres también se vieron afectadas de una manera importante. Así, la tasa de paro de la población femenina en general y de las mujeres extranjeras se situó en 26,5, lo que supone un aumento de 15,3 puntos desde los 11,2 de ambas tasas al principio del PO.

- La diferencia entre hombres y mujeres en cuanto a la tasa de actividad en el 4º trimestre de 2013 se redujo notablemente con respecto al inicio del PO, tanto en la población total como en la extranjera. En el primer caso se redujo en casi 8 puntos, mientras que la diferencia entre hombres y mujeres extranjeras se redujo 4,4 puntos.

La diferencia entre hombres y mujeres en cuanto a la tasa de paro en el 4º trimestre de 2013 sufrió un cambio importante en cuanto a la situación de partida (4º trimestre de 2006). Se redujo a tan sólo 1,5 puntos, manteniéndose un poco por encima la tasa de paro femenina. Sin

embargo, entre la población extranjera, las mujeres han pasado a tener una tasa de paro casi 11 puntos inferior a la de los hombres.

Estos datos concuerdan con los correspondientes al seguimiento del PO en cuanto a la población inmigrante se refiere.

Tal y como se recoge en los comentarios realizados al cuadro 2.1., el número de hombres beneficiarios de los programas es ligeramente superior al de mujeres, debido a que al inicio del PO eran significativamente más numerosos con respecto a las mujeres beneficiarias. Sin embargo, la tendencia de los últimos años es que se vaya incrementando el número de mujeres que participan en las actuaciones. Así, desde 2011 el número de mujeres participantes supera al número de hombres. Esto se corresponde con el aumento de la tasa de actividad femenina al tiempo que disminuía la masculina.

En cuanto a las contrataciones, se observa una evolución similar. Según datos acumulados, las mujeres suponen un 53,9 % de las contrataciones, es decir, un 7,8% más que los hombres. Diferencia que en 2013 ha llegado a ser de 14,2 puntos.

La **Subdirección General de Inmigración** informa que ha disminuido el 5% el porcentaje de mujeres atendidas en 2013 respecto a 2012. En 2013 han disminuido 2 puntos porcentuales los temporeros situados en le franja de edad de 25 a 54 años a favor del resto de tramos, siendo más entre las mujeres donde se ha notado esta minoración. A nivel educativo, siendo la gran mayoría de estudios primarios, en ellos sigue existiendo el doble de mujeres al de varones, al contrario que en enseñanzas superiores.

El **OATPFE** informa que el porcentaje de participación femenina de las acciones de formación para el empleo e inserción laboral que se han desarrollado durante el año 2013, ha sido del 10,1% frente al 89,90 % de la población masculina.

Respecto a este dato hay que destacar que la participación de las mujeres en estas acciones está por encima del porcentaje de población femenina en nuestros establecimientos penitenciarios que es del 7,6% por lo que la Igualdad de Oportunidades se ha tenido en cuenta en la selección de los participantes.
La selección de los candidatos a participar en este tipo de acciones es responsabilidad de la Junta de Tratamiento, un órgano colegiado que establece las necesidades formativas, laborales, terapéuticas, sociales, médicas, etc. de cada penado y le asigna las acciones encaminadas a subsanar dichas necesidades.

A lo largo del Programa Operativo se ha mantenido esta participación siendo el porcentaje de mujeres que acceden en este tipo de acciones, acumulado a 31 de diciembre de 2013, de 10,71 frente al 89,29% de los hombres.

2.2.3. Información exigida en el art. 10 del Reg. (CE) nº 1081/2006.

A. Integración de la perspectiva de género y medidas para promover la igualdad de género.

Autoridad de Gestión:

En lo que respecta a la actividad de la Autoridad de Gestión, la aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las intervenciones de los Fondos Estructurales de cara al periodo 2007-2013 se está realizando mediante la colaboración de las autoridades en materia de igualdad de oportunidades con los organismos responsables de la coordinación y gestión de dichas intervenciones, tanto desde el inicio de la programación como a lo largo de la demás fases de gestión del FSE.

Para mejorar y profundizar en la implementación transversal del principio de igualdad de género desde la UAFSE, se ha iniciado desde 2007 un proceso interno que tiene como objetivo principal asegurar que en los procedimientos de las áreas de gestión y certificación se atienda correctamente a la aplicación de las disposiciones del reglamento 1828/2006 que hacen referencia a la igualdad de género.

Para articular este proceso se ha creado el Grupo Estratégico de Igualdad de Género 2007-2013 (GEI), encargado del establecimiento de prioridades y objetivos en materia de implantación de la estrategia de mainstreaming de género en la UAFSE y del seguimiento y evaluación de los mismos. Para la implementación de la estrategia de mainstreaming de género se ha contado con la colaboración del Instituto de la Mujer en el marco del Programa de Asistencia Técnica y Cooperación Transnacional e Interregional (POAT).

Igualmente, las actuaciones emprendidas desde el GEI están encaminadas, a dar respuesta, a algunas de las recomendaciones que la Evaluación Estratégica Temática de Igualdad de Oportunidades (EETIO) formuló en su momento

Durante el año 2013, el GEI ha seguido implementando la mencionada estrategia y se ha centrado en los siguientes ejes:

- La formalización del compromiso de la UAFSE con la Igualdad de Género, a través del documento de constitución del GEI, en el que se recoge su misión, adscripción, niveles de responsabilidad y composición y funciones, así como aspectos relativos a la participación, y coordinación del GEI con otras instancias;

- La incorporación de la perspectiva de género en los procedimientos de la UAFSE. Durante el 2013 el GEI ha continuado con la revisión de algunas de las principales herramientas utilizadas en los procedimientos de análisis llevados a cabo tanto por la Autoridad de Gestión como por la Autoridad de Certificación, con el objetivo de introducir o reforzar en las mismas la perspectiva de género. En concreto, se han analizado los documentos utilizados por ambas autoridades en los procedimientos de certificación del gasto de los Programas Operativos del FSE.

- La mejora del conocimiento sobre la aplicación de la Igualdad de Género en la actividad de los Organismos Intermedios. Durante el año 2013 se ha concluido el análisis de una muestra de Informes Anuales de Ejecución 2011 como mecanismos para valorar la contribución y efectos de los Programas Operativos a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres por un lado, y comprobar el grado de integración de este principio en los Informes Anuales de Ejecución. Sobre la base de los resultados obtenidos se ha elaborado el documento "Claves para la aplicación práctica del enfoque de género en los Informes Anuales de Ejecución de los Programas Operativos del FSE".

Esta herramienta se ha remitido a los Organismos Intermedios y se ha dado a conocer a través de diferentes foros, con el fin de ser aplicada a la hora de redactar los Informes Anuales de ejecución 2012.

Asimismo, sobre esta materia se ha impartido un curso de formación on-line a los responsables de los Programas Operativos de la Autoridad de Gestión de la UAFSE para la aplicación práctica del enfoque de género en los IAEs que ha servido para dar a conocer la herramienta de Claves, y para que se familiaricen con su uso y finalidad

Para completar estas actuaciones, y con el fin de agilizar los canales de comunicación y las relaciones entre las diferentes instituciones en las que se desarrolla la labor del GEI, durante el año 2013, se han definido los sistemas de coordinación, seguimiento y evaluación de la actuación del GEI. Para ello se han analizado los agentes implicados, la relación entre los agentes externos e internos y los canales de comunicación entre ellos.

Por último, señalar que la información más detallada sobre el trabajo realizado por el GEI se encuentra en el Informe Anual 2013 del Programa Operativo Plurirregional de Asistencia Técnica Transnacional e Interregional.

La **Fundación Acción contra el Hambre**, ha favorecido la transversalización del enfoque de género en todas sus operaciones desarrolladas a lo largo del año 2013. En concreto, destaca el programa formativo sobre asesoramiento en emprendimiento inclusivo, en donde más del 60% de participantes han sido mujeres y en donde en el temario sobre emprendimiento se ha tenido en cuenta la componente de género de manera transversal en todo el programa formativo: subvenciones para mujeres, conciliación entre la vida personal y la profesional, etc. Hay que tener en cuenta que las mujeres tienen mayores dificultades para emprender, por gap de formación, presión social, cargas familiares, etc. El programa formativo para técnicos, pone en especial relieve el identificar a aquellas ideas lideradas por mujeres con potencial para que sean una realidad y realizar un asesoramiento y un acompañamiento considerando en todo momento la perspectiva de género.

En el programa de asistencia técnica a ONG con el objeto de fortalecer sus programas de emprendimiento inclusivo, la participación de mujeres técnicas de empleo ha sido superior al 60%. La capacitación y empoderamiento de las mujeres en las propias ONG es un factor crucial para que cada vez más mujeres accedan a mandos de toma de decisiones dentro de sus organizaciones.

Todos los datos de indicadores están desagregados por género y edad y en el momento en que se identifiquen posibles situaciones de exclusión, se tomarán medida para paliarlas. El programa formativo contó con un módulo de economía solidaria donde se abordaron aspectos de género en la puesta en marcha de empresas.

También, en el número 25 de la Revista Española del Tercer Sector ha sido publicado el artículo "Análisis cualitativo del impacto de los microcréditos concedidos a mujeres". Relativo a mujeres emprendedoras que se propone encontrar evidencias empíricas sobre el impacto de los microcréditos en su vida personal, familiar y profesional.

Acción contra el Hambre, considera en el año 2013 la necesidad de replantear un sistema de medición adecuado, que refleje fielmente cómo las operaciones planteadas por nuestra Entidad favorecen la igualdad entre hombres y mujeres.

En este sentido, hay que resaltar que en el documento enviado a la UAFSE con fecha 16 de diciembre de 2013, "*Subsanación de la propuesta de modificación de las actuaciones de la Fundación de Acción contra el Hambre en el ámbito del Programa operativo de lucha contra la discriminación - POLCD 2007-2013 Fondo social europeo, presentada a la UAFSE el 13 de noviembre de 2012*", se ha incluido un **plan específico para la mejora de la incorporación del análisis y medición del enfoque de género** en las operaciones.

Para ello, Acción contra el Hambre toma como referencia el "***Informe de valoración y propuestas de mejora a los IAEs de los PP.OO 2011- Síntesis del informe de valoración y Propuestas de mejora respecto a la integración del principio de igualdad en los mismos***" elaborado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo,

Siendo conscientes de la mejora que los operadores privados del POLcD podemos hacer en la incorporación de mecanismos de seguimiento y evaluación de los indicadores de la inclusión del enfoque de género en nuestras actuaciones, con el objetivo de poder trasladarlos a los organismos intermedios y, por tanto, quede reflejado las actuaciones en materia de igualdad que, como perfectamente indica el documento, se están llevando a cabo pero que no están suficientemente puestas en valor.

En lo que respecta a Acción contra el Hambre, este es un momento oportuno para poder replantear a la UAFSE un sistema de medición adecuado y que refleje fielmente cómo las operaciones planteadas por nuestra Entidad favorecen la igualdad entre hombres y mujeres.

Acción contra el hambre incorpora en la implementación de sus operaciones una serie de elementos que soportan el enfoque de género, centrando el sistema de indicadores en estos ámbitos, "cuya presencia y correcta utilización se consideran necesarias para poder asegurar la integración del principio de igualdad y para facilitar el análisis de género de la información aportada":

ÁMBITOS	DEFINICIÓN	IMPLEMENTACIÓN EN LAS OPERACIONES POR ACH
La desagregación de datos por sexo	Donde se valora no sólo la presencia de datos sobre el nº de mujeres en cada indicador pertinente, sino también su nivel de profundidad, respecto al cruce con otras variables (desagregación de 2º y 3º nivel), la comparación de los datos de hombres y mujeres, y la medición de la brecha de género y su evolución.	Tanto en las operaciones de TP 65 y TP 71, ACH aplica y aplicará una serie de indicadores en los que se disgrega por: nº de mujeres, nº de hombres, mujeres mayores y menores de 25 años y hombres mayores y menores de 25 años. Con la recogida y agrupación de esta información, podemos conocer la tasa de participación femenina en nuestras operaciones. ACH aplica un criterio de discriminación positivo para la mayor participación de mujeres en las operaciones. Se establece, y por tanto prioriza, la participación de al menos un 60% de mujeres en cualquiera de las operaciones. Hasta la fecha, en las operaciones de Vives Proyecto, los resultados son entorno a una media del 63,5% de participación de mujeres frente al 53,5% de hombres.
El uso de un lenguaje inclusivo	Donde se valora el nivel de sistematización respecto al uso de un lenguaje inclusivo, que nombre a hombres y mujeres.	Los productos generados en y por las operaciones, mantienen este enfoque de uso de un lenguaje inclusivo. Por tipologías de operaciones, podemos citar ejemplos concretos: • Uso de lenguaje inclusivo en la plataforma virtual utilizada para las operaciones de formación • Uso de lenguaje inclusivo en los materiales utilizados para las operaciones de formación. En constante proceso de revisión. • Uso de lenguaje inclusivo en la plataforma virtual utilizada para las operaciones de formación • Uso de lenguaje inclusivo en la página web utilizada para las operaciones de comunicación.
Cláusulas en contratación,	Donde se valora la presencia y utilización de cláusulas de	En los procesos de selección de los participantes en las operaciones de la TP

subvenciones y ayudas	género a la hora de realizar contrataciones, concesión de ayudas, becas y subvenciones.	65 y 71, se aplican y aplicarán estas medidas de priorización para la mayor participación de mujeres como beneficiarias de las operaciones. En los procesos de subcontratación para la realización de actuaciones, se aplicarán, dentro del proceso establecido por ACH, cláusulas de género en las que se ponderará este factor en el sistema de selección de proveedores.
Plan de comunicación y publicidad	Donde se valora, por un lado, las indicaciones y criterios definidos respecto a la aplicación del principio de igualdad en las acciones de publicidad y comunicación que se realicen en relación con el Programa Operativo, y por otro las acciones concretas de difusión llevada a cabo.	En los productos resultantes de las operaciones que implican la comunicación de resultados a través de la participación de las personas beneficiarias de las operaciones, se está aplicando el criterio de género, dando una mayor visibilidad a las mujeres que a los hombres.

Acción contra el Hambre centrará sus sistemas de seguimiento y medición sobre estos puntos, además de tratar de avanzar sobre este aspecto con otras áreas de influencia en la implementación de las operaciones que pretendemos llevar a cabo.

En este apartado, **Cáritas Española** señala que de forma generalizada se están implantando en todos los cursos de formación impartidos módulos de Igualdad de Oportunidades en las acciones de formación para el empleo.

Se ha planteado como objetivos específicos aumentar el nivel formativo de las mujeres, informar y asesorar profesionalmente a las mujeres que deseen incorporarse al mercado de trabajo, mejorar las condiciones laborales de las mujeres y denunciar los casos de discriminación en cualquiera de sus formas.

Se han tenido en cuenta sus necesidades y prioridades a la hora de diseñar su plan de trabajo (horarios, conciliación familiar) y promover así el desarrollo de un modelo de convivencia familiar, social y laboral más igualitario. Para ello, se ha mantenido un amplio horario de atención (mañana y tarde) lo que permite a las mujeres con mayores dificultades horarias encontrar momentos para acudir a los servicios.

También se ha puesto el objetivo de mejorar la coordinación entre los diferentes agentes que trabajan con mujeres en riesgo de exclusión social, para lograr una intervención integral con las mismas y una mayor eficiencia de los recursos locales.

Los seguimientos integrales, que abordan el conjunto de situaciones de la mujer, de su contexto familiar y su entorno social, son los que logran mayor éxito en todos los ámbitos, también el laboral, ya que la mujer encuentra motivación, se siente valorada en todas sus potencialidades y recupera recursos personales.

Además, el trabajo ha sido especialmente intenso en abrir vías y posibilidades de trabajo en los perfiles de cuidado de personas, en geriatría, en ayuda a domicilio, etc., tanto desde el punto de vista de la prospección como de la formación. Son éstos, ámbitos de trabajo que se

adecuan especialmente al perfil de las mujeres con las que trabajamos, y nos ha parecido importante reforzarlos y esforzarnos en ellos.

Igualmente, se han realizado esfuerzos en avanzar en la dignificación de todas las actividades relacionadas con el trabajo en domicilios familiares, desde la reivindicación de condiciones justas de trabajo, hasta fomento de redes en esta línea, pasando por opciones de intervención e – incluso- presupuestarias para mejorar la profesionalidad de las mujeres que trabajan en estos ámbitos laborales.

- Utilización de un lenguaje adecuado a la hora de dirigirnos a los beneficiarios de las acciones, no sexista, indicando el femenino y masculino, sin cometer errores gramaticales.
- En las memorias, se analizan todos los ítems evaluativos desde la perspectiva de género. Y se utiliza un lenguaje no sexista en toda la documentación generada.
- En cuanto a las medidas transversales, se incorporan multitud de cursos, charlas, talleres orientados a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Cruz Roja Española (CRE) afirma que esta perspectiva diferenciadora de la situación de partida de mujeres y hombres sigue suponiendo durante el 2013 el mantenimiento de una serie de medidas tanto en la gestión y procesos internos del programa en su conjunto como la intervención directa con las personas ya implantados anteriormente y que se encuentran consolidados. Asimismo se mantiene la integración de la perspectiva de género en todos los seguimientos, informes, evaluaciones y procesos de mejora del programa que permite contribuir a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mercado laboral.

Durante el 2013 se sigue con el trabajo en red con organismos de igualdad, la participación en plataformas y foros que promueven la igualdad y las consultas a personas expertas en temas de igualdad. Este trabajo en red se produce en todas las operaciones y supone una fuente muy importante de derivación y coordinación de casos, de información, un apoyo para la formación y asesoramiento del personal técnico y participantes, para el asesoramiento jurídico y apoyo psicológico de las participantes, supone recursos en materia de conciliación, igualdad de oportunidades y atención a mujeres víctimas de violencia de género, etc. También se participa de manera conjunta en campañas de sensibilización, organización de jornadas, etc. En el caso específico de plataformas de empleo doméstico el objetivo fundamental es establecer criterios, tablas salariales, informar sobre la nueva legislación tanto a participantes como potenciales empleadoras y empleadores…

Cabe mencionar la participación de CRE en la red nacional de políticas de igualdad entre hombres y mujeres en los fondos Estructurales y Fondo de cohesión valorando muy positivamente la misma porque está permitiendo conocer en profundidad otras experiencias, intercambiar conocimiento y poder transferir los aprendizajes al POLCD de CRE.

Siguiendo las indicaciones, para llevar a la práctica el principio de igualdad entre mujeres y hombres hemos recurrido a varias estrategias complementarias entre sí desde CRE y que se detallan a continuación:

<u>Medidas transversales para la integración de la perspectiva de género</u>

En todo el proceso de planificación, gestión, intervención y evaluación de las operaciones se han incorporado medidas transversales de igualdad, en concreto:

a) En relación a la planificación y gestión de las operaciones de itinerarios, se mantienen objetivos diferenciados por sexo porque hemos considerado que si la situación de mujeres y hombres en el mercado laboral es diferente por lo tanto los objetivos que se marcan han de ser por tanto diferentes e incidir en la reducción de las desigualdades.

b) En relación a la intervención con participantes.

El diferente punto de partida de hombres y mujeres hace que siga siendo necesaria una intervención diferenciada para alcanzar mayores cotas de igualdad. (tanto en cuanto en el

número de horas de la intervención como en los procesos de orientación, formación e intermediación así como en la adopción de medidas complementarias)

Medidas específicas de fomento de la igualdad

Algunas intervenciones específicas que han favorecido esta mayor participación de mujeres en las operaciones para contribuir a disminuir la brecha existente entre hombres y mujeres en el mercado laboral, como son las siguientes:

- Proyectos de itinerarios de activación y Acompañamiento de mujeres muy alejadas del mercado laboral, dirigidos a mujeres con perfiles de empleabilidad muy bajos, con dificultades sociales múltiples, las cuales tienen mayores dificultades de acceso a recursos y al empleo. A lo largo del año 2013, el proyecto de Activación y Acompañamiento para Mujeres alejadas del Mercado Laboral ha aumentado en un 79% la participación de mujeres. El motivo principal de este aumento se debe al incremento del número de localidades que desarrollan el mismo en el marco de la ampliación de los proyectos/operaciones de la convocatoria interna del "Programa Operativo Lucha contra la Discriminación 2012-2015", cofinanciado por el Fondo Social Europeo. En 2012 el proyecto se desarrollaba en 11 localidades de 9 provincias y en 2013 se ha desarrollado en 21 localidades de 13 provincias.

Mención específica dentro de este tipo de proyectos merecen los espacios informales o de encuentro que surgen por demanda de las mujeres, y que son muy valorados por ellas y tienen un impacto directo en reducir el aislamiento que tanto afecta a muchas de las mujeres en dificultad social. A lo largo del 2013 se han desarrollado 8 puntos de encuentro estables (3 más que en 2012) y se ha trabajado en ellos con aproximadamente 241 mujeres.

- Talleres de mejora de la empleabilidad con apoyo psicosocial. La constitución de grupos estables con las que desarrollar actuaciones para prevenir situaciones de violencia de género y empoderar a las mujeres. A lo largo de 2013 se ha continuado con este tipo de experiencias. Se han desarrollado un total de 31 talleres de al menos 30 horas cada uno dirigidos a 349 mujeres. Del total de mujeres participantes al menos el 50% eran mujeres víctimas de violencia de género. Muchas de ellas eran conscientes de haber sufrido violencia de género pero otras no eran conscientes de haber sufrido violencia o estar sufriéndola y fueron conscientes gracias a los talleres. El mezclar grupo donde había mujeres que habían sufrido violencia de género con otras que no lo habían sufrido ha generado redes de apoyo y además, las mujeres que no han sufrido violencia, en algunos casos, que actuado como referentes de las otras.

Información y Publicidad

Las campañas de información y sensibilización social realizadas en el marco del PO Lucha contra la Discriminación están orientadas a: a) poner en valor la diversidad y su gestión, como un factor de crecimiento social y empresarial y b) fomentar la lucha contra la discriminación en el acceso al trabajo y a la promoción dentro del mismo, dentro de este objetivo se ha prestado una especial atención a cómo la organización social tiene consecuencias negativas directas para el desarrollo de las mujeres en el mercado de trabajo. En continuidad con las medidas adoptadas en años anteriores, las campañas desarrolladas han incorporado la perspectiva de género desde un doble enfoque mediante medidas específicas y/o transversales

Además, y dando continuidad a actuaciones iniciadas el año anterior, en 2.013 se han realizado 3 campañas entre cuyos objetivos específicos se encuentra la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y muestran la situación:

a) La campaña “Te corresponde, nos corresponde”. La campaña pretende ser un llamamiento a la ciudadanía para que se implique en un proyecto común: la corresponsabilidad en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

b) Dos de las campañas de sensibilización realizadas en 2.013: Campaña Oportunia (Región Transitoria Competitividad-Castilla y León) y Campaña "Madrid Incluye" (Región Competitividad-Comunidad de Madrid) tienen como objetivo específico contribuir a una igualdad de trato y de oportunidades ante la discriminación que sufre la mujer inmigrante por razón de sexo y origen en relación a su proceso de inserción social y laboral. Más adelante se amplía la información sobre estas compañas.

Efectos del Programa Operativo en Igualdad. Resultados

Respecto al contexto actual y a las brechas de género, hay una mayor participación de mujeres que coincide con un menor descenso de las tasas de actividad femenina. La brecha en las tasas de actividad va incrementándose a partir de los 25 años de manera progresiva y la mayor participación de mujeres entre 31 y 44 años en el POLCD (representan el 43% de las mujeres participantes. En los hombres este mismo intervalo supone el 41% de participantes) reduce el impacto de las menores tasas de actividad entre las mujeres.

El desempleo ha aumentado en sectores con mayor presencia femenina: los Servicios y el empleo público La tasa de paro femenina sube 32 centésimas y se sitúa en el 26,87%, mientras que la masculina baja dos décimas, hasta el 25,31%. La brecha de género aumenta desde el 2012 en más de medio punto respecto al mismo periodo A pesar de ello la tasa de inserción de mujeres atendidas por el programa ha sido superior al de los hombres de manera general; la media de tasa femenina de inserción ha sido del 36% del total de mujeres participante creciendo un punto respecto al 2012. La tasa masculina se sitúa en el 31% del total de hombres participantes. La diferencia a favor de las mujeres de 5 puntos supone un descenso de un punto si lo comparamos con los datos del año anterior. Los resultados contribuyen a reducir la brecha de género existente en el mercado de trabajo de manera general. Además, del total de personas insertadas (8.252), el 63% son mujeres y el 37% hombres.

A partir de estos resultados, podemos decir que el primer objetivo de igualdad planteado para este nuevo periodo: "Alcanzar una diferencia de inserción a favor de las mujeres al menos de 4 puntos" se ha conseguido, incluso se ha superado. El trabajo de CRE en el POLCD reduce la brecha de género en las tasas de ocupación.

También mejora la permanencia en el mercado laboral de las mujeres que participan en un contexto de mayor temporalidad y precarización de los contratos. Las mujeres que se han insertado en el marco de esta iniciativa lo han hecho en un mayor porcentaje de manera más estable que los hombres. Sin embargo en 2013 en términos de igualdad se han conseguido peores resultados para las mujeres que el año anterior: se ha reducido en 8 puntos la presencia de mujeres en contratos superiores a 6 meses, mientras que en el caso de los hombres esta bajada solo ha sido de 1 punto.

> 6 MESES	MUJERES	HOMBRES	DIFERENCIAL
2012	39%	21%	18
2013	31%	20%	11

Si bien es cierto que las condiciones del mercado laboral se han precarizado para ambos sexos, en el caso de las mujeres esta situación se ha agravado porque ocupan en mayor medida sectores tradicionalmente ya precarios en épocas de bonanza y tienen una mayor presencia en la economía sumergida, especialmente en el empleo doméstico.

La jornada a tiempo parcial sigue siendo una de las brechas de género que siguen sin resolverse y aumenta tanto el % de mujeres y hombres que se insertan en este tipo de jornadas. La reducción de la brecha en 1 punto respecto al 2012 no implica ninguna mejora respecto a la posición de las mujeres.

TIEMPO PARCIAL	Mujeres	Hombres	Diferencial
2012	50%	34%	16

2013	53%	38%	15

El segundo de los objetivos de igualdad para esta nuevo periodo "Reducir la presencia de las mujeres en jornadas a tiempo parcial" limitando ésta a un máximo de 35% en el caso de las mujeres y limitando a un máximo de 15 puntos la diferencia entre hombres y mujeres al igual que en 2012 ha resultado difícil de alcanzar dado que las características y dinámicas del mercado laboral tienen mayor peso que las intervenciones que podamos llevar a cabo.

Sin embargo, en el caso del POLCD aunque existe una mayor proporción de mujeres que de hombres, la lectura positiva sería que al menos se ha evitado una subida en las mujeres proporcional a la de los hombres y que la diferencia no incremente (se ha conseguido que el límite máximo sea de 15 puntos).

En el caso de mujeres con responsabilidades familiares no compartidas (cada vez más), especialmente mujeres de familias monomarentales, mujeres víctimas de violencia de género… suelen optar a trabajos a tiempo parcial o por horas donde puedan conciliar su vida profesional y su vida personal debido a la falta de corresponsabilidad en el hogar, en la empresa o a la falta de servicios públicos de apoyo a la conciliación.

Desde Cruz Roja se es consciente de las consecuencias que tanto a corto como a medio plazo tiene este hecho; prestaciones de desempleo más baja, prestación por jubilación más bajas…en definitiva un acceso más limitado a las prestaciones sociales. Por eso sigue siendo imprescindible trabajar de manera intensiva la perspectiva de género en todas las iniciativas.

Para reducir la contratación a tiempo parcial se ha realizado, como ya se ha comentado anteriormente, acciones de sensibilización tanto en mujeres como en hombres en temas de corresponsabilidad y con el empresariado en temas de conciliación de la vida familiar y laboral.

El tercero de los objetivos de igualdad "Reducir la segregación horizontal y fomentar la diversificación profesional" presentaba la siguiente previsión de resultados:

En el caso de la capacitación:

- Limitar el % de personas formadas en una familia profesional: máximo 25%
- Limitar el % de personas formadas en tres familias profesionales: máximo 50%

Analizando la participación de hombres y mujeres en la acciones de capacitación se observa que:

- el 85% de las mujeres se concentran en el sector servicios (61% de hombres).
- el 7.% de las mujeres participa en cursos relacionados con la industria -la mayoría en industria alimentaria- (el 12% en hombres. Aunque ellos también participan en acciones formativas de industria alimentaria, el resto está repartido en industria pesada, automoción…). La presencia de mujeres y hombres en familias profesionales vinculadas con la agricultura y la construcción no es representativa, y en el caso de las primeras es anecdótica.

Al ser mayor la concentración de las mujeres inmigrantes y con el fin de poder establecer comparaciones respecto al 2012 (cuando se analizó la participación de hombres y mujeres en la acciones de capacitación en el proyecto de mayor volumen (Interlabor@)), se analiza la evolución de la situación del colectivo inmigrante respecto a este indicador:

- En el caso de las mujeres inmigrantes la concentración del 87% en el sector servicios es menor que en 2012 cuando era del 91%, pero es mayor que el 85% de media y también lo es la distancia respecto a los hombres mayor (hombres 57%).
- el 79% de las mujeres inmigrantes se concentran en 3 familias profesionales: turismo y hostelería servicios personales y comercio. Este dato es similar al de 2012, pero no ocurre lo mismo con los hombres que han ampliado su formación a más familias profesionales y han reducido si concentración en el sector servicios: la concentración de los hombres en estas 3 familias es del 47% (12 puntos menos que en 2012) y se consigue el 79% de las

mujeres a través de 11 familias profesionales (en 2012 lo hacían a través de 8). Mientras que en las mujeres no se consigue el objetivo planteado de limitar a un 50% el porcentaje de personas formadas en 3 familias profesionales, en los hombres sí que se hace a diferencia de 2012. La brecha entre hombres y mujeres inmigrantes pasa de 20 a 32 puntos.

Es en este tipo de familias profesionales en las que las condiciones laborales suelen ser más precarias, aunque contar con una mayor preparación en estos ámbitos les sitúa en una mejor posición. Contar con una mayor concentración resta asimismo oportunidades a la hora de encontrar un empleo.

Por otro lado hay familias profesionales que concentran un volumen muy elevado de personas de uno u otro sexo, superando el límite del 25% máximo establecido para este nuevo periodo, aunque en todos los casos y respecto al 2012 se ha reducido. En mujeres es el caso de la participación en acciones formativas en Turismo y Hostelería (36.52%) y Servicios Personales (27.45%). En hombres se produce en Turismo y Hostelería (27.41%)

La oferta formativa se ajusta a las posibilidades académicas, a la disponibilidad de tiempo de los participantes, de los sectores del mercado laboral en los que tienen posibilidades de acceso. En el contexto actual, el criterio principal para organizar una formación ha sido la necesidad de las empresas o las posibilidades de inserción real.

La oferta formativa se ha centrado en el sector servicios, puesto que es el sector donde más posibilidades de inserción tienen los perfiles con los que se trabajan. Muchas de las ofertas de trabajo provienen de la atención a la dependencia, residencias geriátricas, empresas de limpieza…

Por otro lado, cada vez más las empresas requieren perfiles elevados requiriendo experiencia de años en sus sectores o contar con formación, bloqueando el acceso a la diversificación de perfiles atendidos en este proyecto, alejadas de mercado laboral o con experiencia en empleo doméstico. Los perfiles tan deficitarios en formación y/o cualificación profesional con los que trabajamos, nos hacen centrarnos en un primer paso para superar ese gran déficit, y no hemos podido avanzar en la diversificación profesional.

Sin embargo, es positivo el hecho de que un % tan elevado de mujeres participe en acciones de capacitación profesional, ya que les permite estar cualificadas para que puedan dar respuesta en un contexto tan competitivo. Toda cualificación en estos perfiles, es ya por sí misma, un elemento que reduce la desigualdad. La capacitación recibida ha mejorado la empleabilidad de todas aquellas personas que han realizado cursos, ha dotado de una profesión a quien no la tenía, y ha permitido a las participantes optar a más opciones profesionales y a desempeñarlas con mayor seguridad, supone un paso importante para abandonar la economía sumergida lo que propicia una posición más competitiva y refuerza la autoestima, ha normalizado la relación con el mercado de trabajo y la formación continua. La capacitación ha servido para aumentar su empleabilidad y dar, en muchos casos, un primer acercamiento al mercado laboral gracias a las prácticas no laborales.

En breve, en ocupaciones vinculadas a la atención a personas dependientes se va a exigir un mínimo de formación para personas que quieran trabajar en este ámbito, por lo que se trata de garantizar que sigan teniendo, al menos, oportunidades. También se ha motivado a ampliar su capacidad de inserción en sectores profesionales en los que en un primer momento no se veían reforzando cursos transversales. En estos casos se ha requerido de mucha labor de sensibilización de cambio de mentalidades. Algunas mujeres empiezan a estar motivadas a formarse y ejercer empleos de sectores masculinizados, aunque sigue habiendo reticencias.

En los pocos casos en los que se han formado en ocupaciones masculinizadas (organización y gestión de almacén, mantenimiento de edificios, operaciones Auxiliares de Elaboración en la

Industria) se han superado algunas de las muchas dificultades gracias al trabajo de sensibilización tanto a participantes como a empresas como el hecho de buscar la complicidad de la figura de intermediación como de redes de igualdad en las que se participa.

En la intermediación:

- Limitar el % de empresas contactadas en tres divisiones CNAE: máximo 50%
- Limitar el % de mujeres insertadas en el empleo doméstico a un 25% (1 de 4 mujeres insertadas).

Desde la intermediación se ha trabado intensamente en la reducción de la segregación horizontal, pero dada la situación actual, ha sido muy difícil conseguir los objetivos propuestos. Por el contrario, lo que se ha percibido es un retroceso, es decir, mujeres que ha trabajado en sectores diferentes al empleo doméstico, vuelen a demandar puestos de trabajo en este sector, por motivos como la conciliación de la vida laboral y familiar (familias monoparentales), porque consideran más factible encontrar empleo empleadas de hogar y más estable. El resto de sectores ofrecen contratos de sustitución, temporales.

La demanda para trabajar en el empleo doméstico ha sido significativa a lo largo de 2013, especialmente entre las mujeres inmigrantes, aunque también en una parte importante de mujeres españolas. Para muchas mujeres ha representado la única alternativa teniendo en cuenta las situaciones tan desesperadas y precarias en las que viven (necesidades básicas por cubrir, todas los miembros de la unidad familiar en desempleo, agotadas las prestaciones…), la destrucción de empleo y las pocas ofertas que se crean. La intermediación representa una garantía en las condiciones de la inserción y se ha reforzado la intervención para la regularización de mujeres que solo se planteaban este tipo de empleo en economía sumergida.

Las mujeres insertadas en empleo doméstico suponen el 29% de las mujeres insertadas a través de la intermediación (10 puntos menos que en 2012 por una mayor presencia de mujeres españolas y por la reasignación presupuestaria del POLCD entre organismos intermedios que se ha dirigido fundamentalmente a jóvenes). Este porcentaje, aunque no consigue el objetivo establecido, se acerca favorablemente. El incremento en la participación en la capacitación profesional y el impulso a la prospección empresarial reduce el impacto del empleo doméstico entre las mujeres.

Dentro de las mujeres, sigue siendo una opción en mayor medida para las inmigrantes (36%) frente a las autóctonas (14%), aunque en ambos casos ha descendido y en el caso de las mujeres autóctonas considerablemente. En el actual contexto de crisis se ha convertido en una "válvula de oxígeno" para muchas familias extranjeras, y la medida de intermediación se ha convertido en una pieza fundamental para regularizar muchas situaciones que se han movido en la economía sumergida, y que con la nueva regulación del empleo doméstico se podían situar en situaciones de ilegalidad. Sin embargo en los proyectos de diversificación profesional, como es lógico, o en aquellos dirigidos a jóvenes la presencia de mujeres en el empleo doméstico es mucho menos significativa.

En relación a las empresas, el sector donde se han realizado más visitas ha sido con diferencia el sector servicios, aunque se ha diversificado en mayor medida a otros sectores (el 78% de las empresas visitadas pertenece al sector servicios frente al 90% de 2012). Esta concentración es acorde con el contexto actual, ya que es el único sector que resiste y que emplea a más mujeres que hombres. Por contrapartida en términos de igualdad, el sector resiste a costa de un incremento en los empleos de baja calidad, lo que está ahondando en la situación de precariedad de las mismas. Por otro lado, los hombres se están incorporando a sectores de hostelería como camareros de piso, o en ayuda a domicilio y empleo doméstico (tradicionalmente femeninas) como salidas profesionales, demandadas tanto en formación como para inserción laboral. Los hombres cuentan con una mayor facilidad para incluirse en

profesiones tradicionalmente femeninas, y no así las mujeres en trabajos tradicionalmente masculinos. Esta mayor diversificación de los hombres supone mayores oportunidades para ellos, mientras que las de las mujeres no se amplían.

Sin embargo nos parece destacable el trabajo de refuerzo realizado de cara a la prospección empresarial., a establecer nuevos contactos con el empresariado, a potenciar su colaboración en acciones formativas a través de prácticas, en captar su participación en la orientación profesional con el fin de garantizar su acceso al mercado de trabajo. La intermediación ha priorizado a las mujeres y éstas se han beneficiado en mayor medida tanto en el acceso a ofertas gestionadas por CRE como por prácticas no laborales.

Así mismo, también se puede valorar muy positivamente que en el actual contexto de crisis, con el importante nivel de destrucción de empleo de la economía española durante 2.013, se haya incrementado la inserción como consecuencia del trabajo directo de intermediación laboral: al menos un 17% de mujeres y un 11% de hombres.

El cuarto objetivo "Fomentar la corresponsabilidad en materia de conciliación", al no contar de antemano con resultados definidos e indicadores para medirlo, no podemos evaluar su impacto. El desarrollo de las actuaciones llevadas a cabo han sido descritas a lo largo de este informe.

Teniendo en cuenta los resultados y el contexto del 2012 se proponían los siguientes aspectos de mejora:

- Mantener los objetivos de igualdad propuestos, pero revisar los resultados esperados. Finalmente se ha optado por mantenerlos por dos motivos: para tener parámetros estables con los que medir la evolución de lo que hacemos y conseguimos, pero sobre todo para seguir intencionando su consecución. Teniendo en cuenta el contexto en el que las desigualdades aumentan reducir objetivos puede desincentivar el esfuerzo y la alerta necesaria para su consecución. Aunque algunos de ellos no se consigan cierta ambición parece necesaria para crear una tensión favorable hacia su logro.
- Reducir en al menos 2 puntos las brechas en participación de las mujeres en formación. Este objetivo no se ha podido cumplir. Al contrario se ha incrementado en 2 puntos más la brecha por razones que ya han sido detalladas a lo largo de este informe.
- Incorporar indicadores para medir (y por tanto poder establecer objetivos de mejora medibles y estrategias para alcanzarlos) el impacto de las responsabilidades familiares en el empleo y en la participación del itinerario. La reasignación presupuestaria del POLCD entre organismos intermedios, la implantación del Emplea+, el incremento de la demanda y su cada vez mayor complejidad, el contexto más adverso… ha ralentizado la incorporación de dichos indicadores. Como experiencia piloto se propone durante el 2014 incorporarlo en los proyectos específicos de mujeres y transferirlo al resto en futuras ediciones.
- Transferir experiencias y aprendizajes de proyectos específicos de mujeres al resto de operaciones (empoderamiento digital). Se ha dado a conocer la experiencia y los materiales, pero la transferencia se ha realizado sobre la metodología, transversalizando su uso y acercando a las NNTT desde la propia experiencia e intereses de las mujeres.

En cuanto a la implantación del principio de igualdad en los distintos proyectos podemos decir que el 2013 supone un ligero retroceso respecto al 2012, especialmente en las operaciones dirigidas al colectivo inmigrante. El contexto de crisis va a agravando las desigualdades y las diferencias entro hombres y mujeres. El hecho de haber mantenido las mismas medidas hace que éstas no sean suficientes en términos de igualdad como muestran los datos anteriormente expuestos. Aunque sigue siendo mayor la participación de las mujeres, se consiguen mejores resultados de inserción con ellas, contratos más estables y se reduce el porcentaje de mujeres insertadas en el empleo doméstico, el 2013 muestra un mayor crecimiento porcentual con

respecto al año anterior de hombres con respecto a las mujeres. En general han mejorado todos los ratios los hombres en relación al año anterior y poco a poco van "colonizando" espacios tradicionalmente femeninos: empoderamiento, trabajo grupal y fomento de redes, apoyo emocional, diversificar sus opciones profesionales a sectores feminizados… en una proporción mayor que el que las mujeres realizan sobre los espacios tradicionalmente masculinos. También se aprecia una distancia mayor en la incorporación de la perspectiva de género entre los proyectos específicos de mujeres respecto a los que no lo son.

Asimismo al igual que en 2012 a pesar de que las iniciativas del trabajo con el entorno y la cooperación empresarial intentan alcanzar intereses estratégicas que mejoren las posición de las mujeres, las distintas operaciones han atendido, prioritariamente, las necesidades prácticas de mujeres y hombres.

La labor que realiza el **Instituto de la Mujer**, va encaminada a promover políticas públicas con el objetivo de conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres así como la plena participación de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad. Las actuaciones del INSTITUTO DE LA MUJER están determinadas por lo que establece la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, dirigida a combatir las discriminaciones existentes por razón de sexo y a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. A su vez, el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011, viene a desarrollar los objetivos de la Ley.

Por su parte, diversa normativa emanada de la Unión Europea, contribuye también a avanzar hacia la igualdad de género, tal como la Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015, que promueve la igualdad de género en varias áreas temáticas, o el Pacto Europeo de la Igualdad de Género 2011-2020, que insta a los Estados miembros a adoptar medidas para cerrar las brechas de género en el empleo, luchar contra la segregación en el mercado laboral y promover una mayor conciliación.

A su vez, los Reglamentos de los Fondos Estructurales (FEDER y FSE) y Fondo de Cohesión (FC), establecen la obligatoriedad de integrar horizontalmente el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las intervenciones estructurales y de realizar acciones específicas dirigidas a reducir la brechas existentes.

Por otra parte, el Instituto de la Mujer desarrolla un doble papel en relación con las intervenciones de los Fondos: el de Organismo Intermedio, como gestor de actuaciones del PO Lucha contra la Discriminación, y el de Organismo estatal encargado de velar por el cumplimiento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las intervenciones de los Fondos Estructurales y del FC 2007-2013.

Por todo ello, el Instituto de la Mujer, en el marco de este PO, aplicando la normativa nacional y comunitaria sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y en consonancia con la estrategia dual de la Comisión europea, aplica el principio de transversalidad de género en todas sus actuaciones. a la vez que establece acciones positivas para favorecer la igualdad de género.

- Medidas específicas del PO de fomento de la igualdad de género

La eliminación de la discriminación por razón de sexo y la plena participación de las mujeres en pie de igualdad con los hombres en todos los ámbitos, pero especialmente en el ámbito laboral, sigue siendo un tema pendiente en la agenda política. Nuestras intervenciones van dirigidas a eliminar esas barreras que impiden a las mujeres a incorporarse y mantenerse en el mercado laboral en igualdad, fomentando un modelo diferente de cohesión social más justo y equitativo.

Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres requiere actuar en distintos ámbitos (la familia, las instituciones públicas, la comunicación, los agentes sociales, la educación, etc.). La eliminación de prejuicios y de roles sexistas que perviven en nuestra sociedad sigue siendo una tarea pendiente para conseguir la igualdad.

Para ello, el INSTITUTO DE LA MUJER, ha desarrollado, durante el año 2.013, las siguientes medidas específicas:

-Itinerarios integrados de inserción socio-laboral (Programa SARA); Van dirigidos a mejorar la cualificación y adaptación de las mujeres a las exigencias del mercado, con especial atención a mujeres inmigrantes, víctimas de barreas sociales y culturales que obstaculizan su integración sociolaboral. El Programa consiste en una formación y asesoramiento continuado que utiliza técnicas grupales e individuales, para motivar hacia el empleo y fomentar la empleabilidad.

-Acciones de formación y empleo (Programas CLARA y AURORA); Se trata de actuaciones dirigidas a mejorar la empleabilidad de las mujeres a las que se dirige, muchas de ellas en riesgo de exclusión (mujeres con discapacidad, mujeres dependientes de sustancias tóxicas, familias monoparentales, mujeres de minorías étnicas, mujeres reclusas y ex reclusas, mujeres inmigrantes…) mediante Acuerdos de colaboración con los Ayuntamientos. El Programa Aurora, se concentra en las mujeres del ámbito rural, donde hay más deficiencia de infraestructuras y servicios que dificultan su participación en el mercado laboral.

-Acciones formativas en el ámbito educativo. Se han desarrollado dos actuaciones:

1. El Programa IRENE sobre información, formación y prevención de la violencia sexual en jóvenes y adolescentes va dirigido a diferentes colectivos en el entorno educativo, tanto alumnos como profesorado.

2. Mediante el Proyecto RELACIONA el Instituto de la Mujer ofrece formación en género al profesorado de los centros educativos de infantil, primaria, secundaria y de educación de personas adultas.

-Acciones formativas en el ámbito cultural: Además, se han llevado a cabo dos iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de las mujeres en la cultura y combatir su discriminación en la publicidad, respectivamente, mediante tres cursos *on line* “La imagen de las mujeres en la Literatura del Siglo XX”, “Compartir miradas en femenino y masculino” y “La imagen de las mujeres en la publicidad”.

-Talleres de alfabetización digital: El programa formativo en materia de “alfabetización digital y empoderamiento de mujeres rurales con perspectiva de igualdad” y el programa de formación en materia de “Sociedad de la Información para mujeres profesionales”, van enfocados ambos a empoderar a las mujeres rurales y combatir la brecha digital en el entorno rural.

-Servicio de atención telefónica; El Instituto de la Mujer, dado el éxito en número de consultas de años anteriores, continua ofreciendo el servicio de atención telefónica gratuito en el 900 19 10 10, y en el 900 152 152 con servicio DTS para las mujeres sordas, de 9 a 23 horas, de información de los derechos de las mujeres y de atención a las víctimas de discriminación por razón de sexo.

-Ayudas a la potenciación de Redes o Asociaciones; engloba dos tipos de actuaciones en forma de subvenciones: unas, van destinadas a apoyar la realización de programas y actividades en el marco de actuación de las ONG de mujeres de ámbito estatal y las otras, a potenciar los estudios de postgrado de género y las Actividades del ámbito universitario relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

-Campañas de difusión y sensibilización; Se incluyen en esta categoría, un espectro de actuaciones amplio que van dirigidas a la sociedad en general y a agentes en particular que intermedian en el mercado laboral pero también a Organizaciones, entidades o profesionales en ámbitos tan variados como son la educación, salud, Sociedad de la Información, etc.. Entre

sus objetivos se encuentran: integrar la perspectiva de género en todos los programas y actividades que se desarrollen en todos los ámbitos, facilitando los instrumentos técnicos y materiales de apoyo necesarios.
Asimismo, mediante las publicaciones y exposiciones que anualmente realiza el Instituto de la Mujer, se realiza la difusión y sensibilización sobre la situación social, problemática y alternativas de las mujeres, fomentando su conocimiento, a fin de promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
-Jornadas y seminarios; Se realizan actuaciones para potenciar la participación en actos públicos (ferias, jornadas, encuentros, Seminarios, etc.), para difundir materiales técnicos de apoyo y dar a conocer los programas y actividades que lleva a cabo el Instituto de la Mujer para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en distintos ámbitos (laboral, Sociedad de la Información, educación, etc.) En el campo de nuevas tecnologías, destaca la celebración del Seminario "Diseñando la sociedad digital" para promocionar la presencia de las mujeres en las TIC y la Jornada de presentación del II Plan de Acción para la igualdad en la Sociedad de la Información.
-Estudios e investigaciones; Se desarrollan estadísticas, estudios, investigaciones y evaluaciones sobre la existencia de situaciones de discriminación de la mujer por distintos motivos y en distintos ámbitos, para contribuir a la efectiva igualdad de mujeres y hombres, generar conocimiento y/o mejorar la competitividad empresarial. Por ejemplo, citamos aquí la elaboración de un Estudio sobre el abordaje de la salud de las mujeres para fortalecer las políticas de salud con perspectiva de género en las Comunidades Autónomas.

- Medidas transversales

Para incorporar de manera real y efectiva el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, es necesario hacerlo en todas las actuaciones, desde el diseño y planificación de las mismas, hasta su ejecución, seguimiento y evaluación.

Respecto al diseño y planificación de las actuaciones, se realiza un diagnóstico y un análisis de impacto de género para conocer tanto la realidad sobre la que se va a actuar como la manera en que la intervención va a afectar a mujeres y a hombres.

En relación con la gestión, en todos los instrumentos jurídicos que se llevan a cabo para desarrollar las actuaciones, se incorporan, siempre que es posible, criterios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en la valoración de los proyectos, o en los criterios de selección y adjudicación. En concreto, hay un tipo de subvenciones dirigidas únicamente a ONGs de mujeres de ámbito estatal o a fomentar los estudios de género en las Universidades. Por otra parte, los Organismos de la Administración estatal, autonómica o local con los que se establecen Acuerdos de colaboración, se comprometen a integrar la perspectiva de género en los proyectos.

En concreto, en la ejecución de determinadas actuaciones, como son las de formación e itinerarios integrados de inserción, se realiza una formación técnica previa a las personas responsables de impartir los Programas, que va dirigida a la sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como, la potenciación de habilidades para actuar en un entorno intercultural. Además, en los itinerarios de inserción, los horarios son flexibles y se ofrecen medidas de acompañamiento (servicio de guarderías, becas de transporte, etc.) a fin de facilitar la conciliación de mujeres y hombres.

Las metodologías también integran la perspectiva de género, y sirven de referente para otros Organismos o entidades, tanto públicas como privadas, que pueden así incorporarlas en sus actuaciones. Como ejemplo, destacamos la metodología de los itinerarios del Programa CLARA y AURORA o el Proyecto INNOVATIA, que permite a los programas de creación de empresas trabajar de forma neutra en términos de género.

En la elaboración de material formativo de apoyo, siempre se integra la formación especializada en género, transmitiendo valores de igualdad, o cuando se desarrolla material didáctico, se integra la participación de las mujeres que ha sido invisibilizado durante tanto tiempo en nuestra sociedad. Un ejemplo de lo primero, lo tenemos en la elaboración de los "Temarios de nivel básico y avanzado en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral" y de lo segundo, en la "Guía pedagógica sobre las constituyentes de 1978".

Además, realizamos una labor de sensibilización y capacitación en igualdad de oportunidades, que se manifiesta también a través de los diferentes cursos on line o presenciales, dirigidos tanto a la población en general como a profesionales de distintos ámbitos o a personas que ejecutan políticas públicas en la Administración, a fin de que incorporen la perspectiva de género en el día a día y pueda así aplicarse este principio de manera real y efectiva. Los cursos de sensibilización y formación on line, tienen una gran demanda y resultan cada vez más exitosos, ya que por su mayor alcance, contribuyen a un cambio de actitudes y a eliminar los estereotipos de género que todavía existen en nuestra sociedad.

En cuanto al seguimiento y evaluación, los resultados de las actuaciones se desagregan siempre por sexo y se utilizan indicadores de género, resaltando la importancia que tienen para medir la diferente repercusión de las intervenciones de los Fondos en mujeres y hombres. En concreto, este año se ha realizado la evaluación al I Plan de Igualdad para la igualdad de mujeres y hombres en la Sociedad de la Información 2009- 2011, en relación a las desigualdades en el acceso, uso y desarrollo de las TIC en mujeres y hombres.

Además, debido a la función doble que ejerce el Instituto de la Mujer, este Organismo asesora a los gestores y demás Organismos Intermedios en la integración de la perspectiva de género en las intervenciones de los Fondos a la vez que ha realizado propuestas y observaciones, a la elaboración de documentos de programación y gestión de los Programas Operativos del período actual y de la normativa del nuevo período de programación 2014-2020 (borradores de Reglamentos de Fondos, la Estrategia 2020, V Informe de Cohesión, Acuerdo de Asociación), con el fin de que los Fondos contribuyan a la aplicación real del principio horizontal de igualdad entre las mujeres y los hombres en la Unión Europea.

El Instituto de la Mujer participa también con este doble papel en el Comité de Seguimiento de este Programa Operativo, en el que participa como miembro de pleno derecho.

Por otra parte, el Instituto de la Mujer, a través de la Red de Políticas de Igualdad entre mujeres y hombres en los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión, cofinanciada por el P.O. Asistencia Técnica y Gobernanza del FEDER, y como Secretaría de la misma, ha impulsado la elaboración de herramientas, metodologías y documentos prácticos para integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los Fondos, entre ellos, en los Informes Anuales de Ejecución. Además, dicha Red constituye un foro de intercambio de experiencias y difusión de buenas prácticas en esta materia entre los gestores de Fondos y los responsables de los Organismos de Igualdad de la Administración General del Estado y los de las Comunidades Autónomas.

- Evaluación Estratégica Temática de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (EETIO)

Hay que mencionar que el Instituto de la Mujer ha colaborado estrechamente con la Subdirección General de Programación Territorial y Evaluación de Programas Comunitarios del Ministerio de Economía y Hacienda, y con la UAFSE. Así, ha participado tanto en la elaboración de la Guía Metodológica para la Evaluación Estratégica Temática de Igualdad de Oportunidades para la realización de dicha Evaluación, como en la propia elaboración del documento de la EETIO, realizando observaciones y aportaciones.

Posteriormente, a través de la Red de Políticas de Igualdad, en concreto, en el seno del Grupo de Trabajo de Indicadores y Evaluación (actualmente Grupo de Igualdad de Oportunidades en los Fondos 2014-2020) se elaboró un documento de reflexión sobre las conclusiones y recomendaciones de la EETIO en el que se han recogido las principales propuestas que se encuentra colgado en la Web del IM.

Por último, entre las principales recomendaciones de la EETIO, se encuentran el de elaborar un análisis del entorno sobre el que se va a actuar con perspectiva de género; incorporar objetivos específicos relativos a la igualdad para el correcto seguimiento y evaluación de las medidas y actuaciones, que llevarán asociados indicadores; el seguir potenciando la participación de las mujeres en las actuaciones cofinanciadas ampliando los ámbitos de intervención e impulsar los Informes de Ejecución anual en cuanto a tratamiento y homogeneización de la información relativa a la igualdad de género. Todas estas recomendaciones se encuentran plenamente incorporadas en todas nuestras actuaciones, como ya hemos comentado más arriba.

- Información y publicidad

El Instituto de la Mujer, se propone el objetivo específico consistente en visibilizar a las mujeres mediante acciones de comunicación y difusión de las actuaciones así como evitar la utilización de la imagen de las mujeres con carácter discriminatorio o vejatorio.

En concreto, se han realizado tres cursos, todos ellos en modalidad on line, para promover la imagen de las mujeres en la cultura y evitar su discriminación.

En todas las publicaciones, materiales de apoyo a la formación y material divulgativo, se busca el objetivo de visibilizar a las mujeres huyendo de estereotipos preconcebidos e incluyendo imágenes de mujeres activas en el mercado laboral. Asimismo, se atiende a la diversidad de mujeres, mostrando féminas de diferentes edades, etnias o razas (por ejemplo, mujeres gitanas, mujeres inmigrantes), etc.

En cuanto a los canales de distribución utilizados, con el fin de llegar a toda la ciudadanía, se distribuyen materiales a las ONG, Asociaciones de empresarias, Organismos de Igualdad de las CA, redes de mujeres, bibliotecas y centros de documentación de mujeres, centros culturales, etc.

Se promueven campañas de difusión, jornadas, conferencias, seminarios, en los que se difunden las actuaciones realizadas por el Instituto de la Mujer, para promover la igualdad de oportunidades. A través de las exposiciones itinerantes que realiza el Instituto por toda España, se difunden las actuaciones dirigidas a mejorar la situación de las mujeres, en los ámbitos de la vida social, económica, política, laboral-profesional, educativa, etc.

Con el objeto de realizar el seguimiento de los contenidos publicitarios emitidos en distintos soportes (televisiones, radios, exterior, etc.) en relación con las actividades del Observatorio de la Imagen de las Mujeres, se dispone de una base de datos de Infoadex (cofinanciada) que permite la consulta on-line y descarga de anuncios publicitarios para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida.

Por otra parte, se fomenta el uso de las nuevas tecnologías para la difusión de los Programas y a su vez, colabora a favorecer el uso de las TIC entre las mujeres, disminuyendo la brecha digital de género. A su vez, el Instituto de la Mujer difunde sus estudios y publicaciones cofinanciadas a través de su página web por la que se pone a disposición de la ciudadanía documentación relativa a las mujeres en diversas temáticas.

El Instituto de la Mujer promueve el uso del lenguaje inclusivo y no sexista en todos los actos informativos y de comunicación, tanto escritos como orales, y no sólo en soporte papel sino también en soportes digitales (páginas web, blogs, Facebook, etc.). Se fomenta el uso de datos

desagregados por sexo e indicadores de género, en materia de comunicación y publicidad de los Fondos.

La **Fundación ONCE** cita como **medidas transversales** las siguientes:

- Cultura de la organización y capacitación a los profesionales. Forma parte de los manuales usados por los gestores, la guía sobre la "Utilización de lenguaje no sexista", difundida y compartida en red con todos los profesionales, con la finalidad de mejorar nuestro compromiso con la utilización dicho lenguaje.
- Desde la propia Fundación ONCE se ha puesto en marcha el plan denominado "Iguala2", que tiene por objeto fomentar la corresponsabilidad entre todas las personas trabajadoras de Fundación ONCE y por ende, impregna todas las actividades que se hacen desde la gestión del Programa Operativo.
- Asimismo, como miembros de la "Red de Políticas de Igualdad", foro de debate y análisis para mejorar la integración real y efectiva de la perspectiva de género en las intervenciones cofinanciadas por los Fondos Estructurales, se participa en las actividades y difusiones que se realizan en este entorno.
- La integración de la perspectiva de género en las relaciones con otras entidades, públicas y privadas.

- En particular, destacar que se ha mantenido y renovado la relación de colaboración establecida con Fundación Mujeres en Asturias, entidad sin ánimo de lucro que promueve la puesta en marcha de proyectos de intervención en los distintos ámbitos de la sociedad con el objetivo de lograr la igualdad de oportunidades.
- Se han realizado Contactos y reuniones con la Escuela de Emprendedoras y Empresarias de Asturias, para la promoción de todo tipo de acciones que incrementen el empleo juvenil en la comarca, especialmente en mujeres, y fomentando el espíritu emprendedor, facilitando la creación y el crecimiento de empresas promovidas por mujeres, introduciendo la perspectiva de género e imp ulsando la participación de las mujeres en todos los sectores de la actividad empresarial.
- Se ha participado en la Sexta reunión Plenaria de la red de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en los Fondos estructurales y el Fondo de cohesión 2007/2013, organizado por el Instituto de la Mujer y el Organismo de Igualdad del Principado de Asturias y en colaboración con la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (UAFSE). Esta Red es el principal foro de análisis y debate para la integración de la perspectiva de género en las intervenciones cofinanciadas por los Fondos Europeos, y está integrada por los órganos responsables de las políticas de igualdad de género y de administración y gestión de los Fondos Estructurales y del Fondo de Cohesión en la Administración General del Estado, las Comunidades y Ciudades Autónomas y la Comisión Europea
- Participación activa en el 'V Encuentro Especializado: Conciliación' organizado por "YoDona" que llevó por título "Conciliación: Desafíos y Nuevos Avances en la Integración Laboral', difundiendo a través del Portal la ponencia y los principales mensajes del encuentro.

- La integración de la perspectiva de género en los procesos y procedimientos del itinerario de inserción laboral.

La aplicación transversal del principio de integración de la perspectiva de género y medidas para promover la igualdad de género en el ámbito de la las acciones de mejora de la empleabilidad, se concreta, entre otros aspectos, a través del diseño específico de acciones para el colectivo, así como la cualificación en profesiones consideradas hasta la fecha con acceso limitado a mujeres. Destacar en el año 2013 la realización de cursos de formación con intervención mayoritaria de mujeres en el alumnado en las especialidades de: Actividades Auxiliares de Almacén, Operario de Parking y cursos de Manejo de Carretillas Elevadoras.

Por último, mencionar también como acciones específicas la elaboración y difusión en el marco de la gestión del Programa Operativo, del Estudio "Mujeres Jóvenes con discapacidad:

Situación e intereses a presente y futuro" cuyo objetivo es conocer las necesidades específicas de este colectivo analizando la realidad desde un punto de vista integral, en cuanto a empleo, educación, formación y otros aspectos que posibilitan su participación y autonomía como mujeres, como jóvenes, y como personas con discapacidad. Se pretende contribuir a eliminar los estereotipos provenientes de la sociedad y ampliar la seguridad de las mujeres jóvenes con discapacidad motivándolas a la consecución de autonomía e independencia personal y hacia la elección de una carrera profesional.

Desde este conocimiento se estará en condiciones de abordar estrategias de integración eficaces para este colectivo que desde el enfoque de género tiene una menor proyección social. Esto hará proyectar una imagen más rica, plural y matizada de las mujeres jóvenes con discapacidad potenciando modelos positivos.

La **Fundación Secretariado Gitano** orienta sus acciones a la promoción integral de la comunidad gitana, teniendo en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como eje transversal, al mismo tiempo que desarrolla acciones específicas para mujeres gitanas. Desde el Área de Igualdad de Género se impulsan programas y acciones orientadas a superar las barreras que afrontan estas mujeres debido a la discriminación étnica y al sexismo.

Como entidad social sin ánimo de lucro de carácter intercultural, la FSG cuenta con equipos formados por personas gitanas y no gitanas, así como con un grupo de mujeres gitanas, que trabajan en red y se reúnen varias veces al año con el fin de aportar ideas al Área de Igualdad de Género y para servir de espacio de reflexión y participación de mujeres gitanas integrantes de la entidad.

La especificidad de género y cultural supone tener en cuenta aquellas características que provocan que las oportunidades de las mujeres gitanas se vean disminuidas con respecto a la población en general y a los varones de su comunidad. Y por ello, la sociedad debe poner en marcha una serie de garantías para atender a las problemáticas específicas, comprendiendo que el punto de partida no es el mismo para todas las mujeres y, por tanto, el camino a recorrer puede y debe ser diferente.

Dado este contexto, las políticas públicas llevadas a cabo tanto a nivel nacional como europeo tratan de atajar esta serie de inequidades. La inclusión social de la población gitana está contemplada en La Estrategia Nacional para la Inclusión Social de la Población Gitana 2020. En ella se señalan una serie de medidas que atañen a las mujeres gitanas, sobre todo en lo referente a su promoción laboral y a la participación ciudadana.

Por citar algunas otras políticas relacionadas, la Convención para la Eliminación de la Discriminación Racial de la ONU (CERD, 2000), llama a “tener en cuenta, en todos los programas y proyectos planificados e implementados y en todas las medidas adoptadas, la situación de las mujeres romaníes, quienes frecuentemente son víctimas de la doble discriminación”.

El caso de las mujeres gitanas supone una clara manifestación de discriminación múltiple. La suma de las variables género y etnia desemboca en una discriminación con características diferenciales. Por un lado, no existe la igualdad de oportunidades en el acceso a bienes, a recursos, al empleo y a la formación, dado que se enfrentan a numerosas barreras para poder acceder a los mismos (discriminación, bajo nivel educativo y ocupacional etc.), que se ven multiplicadas por su pertenencia a la comunidad gitana. Del mismo modo, tampoco existe la igualdad de resultados. Pero también existe una discriminación por género más sutil que puede no manifestarse cuantitativamente y que no se explica por su pertenencia a la comunidad gitana. Dicha discriminación es la permanencia de los prejuicios de género que suponen a las mujeres unas menores capacidades y una menor consideración sólo por el hecho de serlo, tanto fuera como dentro de su comunidad. Debemos situarnos en la heterogeneidad que presentan, en general, la categoría de las mujeres y, en particular, de las

mujeres gitanas. Desde la FSG se respeta la identidad cultural y el punto de partida de la cultura gitana, entendiendo que debe ser protagonista en su proceso de avance hacia la igualdad, que comparte objetivos pero difiere en las fases con la sociedad mayoritaria.

Los estereotipos sobre este grupo social tampoco se corresponden con la realidad. En este sentido, cabe resaltar el papel protagonista de la mujer gitana en la dinamización de la vida de su comunidad, sus redes de apoyo entre mujeres, las redes sociales, la transmisión de valores y la buena disposición a la promoción. De hecho, durante los últimos años, las mujeres gitanas han llevado a cabo una revolución silenciosa, con su trabajo y esfuerzo, para adquirir mayor libertad sin perder sus señas de identidad. El análisis de la realidad demuestra que no han renunciado a su sentido de pertenencia al grupo, motivo de orgullo y reforzamiento de la autoestima. Las mujeres gitanas han decidido hacer su camino dentro de la comunidad cultural a la que pertenecen.

Los roles de género las siguen relegando a los cuidados, a la atención al resto por encima de las propias necesidades. En el caso de la comunidad gitana la tasa de natalidad es más alta. Al no compartirse los trabajos reproductivos, una capacidad positiva acaba convirtiéndose en una carga y en el motivo de la de muchos de los problemas de salud bio-psico-social de las mujeres gitanas. Esta realidad de exclusión social puede verse incrementada si se relaciona con el nivel socio-cultural. La Fundación Secretariado Gitano entiende la diversidad de perfiles y las particularidades de cada persona, motivo por el cual adapta sus programas a variables de edad, posición socio-económica, formación, etc. Pero la vulnerabilidad de esta comunidad junto con el patriarcado coloca a las mujeres gitanas en una situación compleja que ha de ser atendida desde diferentes puntos de vista.

Como en todas las culturas, es la mujer la que ha cargado con el peso de la tradición. Las mujeres gitanas se debaten entre dos realidades bien distintas, una más tradicional, que viene condicionada por ser buena esposa, madre, cuidadora y de buena moral. La otra visión les demanda asumir la incorporación al trabajo remunerado. Este sobre-esfuerzo viene llevándose a cabo durante décadas a través de trabajos remunerados informales, incluso antes que en la sociedad mayoritaria, ya que en la comunidad gitana la división sexual del trabajo no separa tanto los espacios familiar e individual. En la economía informal, a menudo, es toda la familia la que colabora, incluidas las mujeres. Los hombres por su parte no tienen que soportar esas exigencias y por normal general no comparten el espacio privado. Por ello también la realidad sociodemográfica de la comunidad gitana ha variado ligeramente; se retrasa la edad de casamiento y se empieza a planificar la maternidad. Los modelos positivos de mujeres gitanas empoderadas muestran el ejemplo de que puede tenerse un sentido de pertenencia a la comunidad sin que sea incompatible con un trabajo remunerado.

Como ya se ha mencionado anteriormente, el cambio dentro de esta comunidad parte principalmente de las mujeres, motor del cambio, en especial de las jóvenes. Poseen cualificaciones formales e informales, un currículo oculto de responsabilidad y esfuerzo que se debe poner en valor sin dejar de mostrar imágenes de que también pueden empoderarse en otros ámbitos, como ya empiezan a hacer y como harán cada vez más al tener de referente a mujeres pioneras. Son las responsables de la búsqueda de recursos, el contacto con la administración y el sector público. Las mujeres gitanas responden a una diversidad de situaciones, edades, inquietudes y formas de vida.

Para trabajar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres respondiendo a esta diversidad, la Fundación Secretariado Gitano desarrolla proyectos de diferentes orientaciones destinados a mujeres y niñas de todos los grupos de edad y de distintos niveles formativos e intereses. El trabajo de la Fundación Secretariado Gitano, se centra en la interculturalidad, no limitándome por tanto a la comunidad gitana. Por ello los programas tienen un alto impacto social, llegando a destinatarias/os de múltiples culturas y etnias.

➢ Medidas transversales[10]

La Fundación Secretariado Gitano (FSG) incluye en su misión la promoción de la igualdad real de oportunidades y de trato. Para ello en su Plan Estratégico y en las Planificaciones que marca el Protocolo interno, contempla unos ejes estratégicos que se traducen en actividades contra la discriminación. A ello cabe añadir que se participa de forma activa en el Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato y no Discriminación, además de en otros foros y plataformas.

Principalmente, aunque no de forma exclusiva, la FSG trabaja la igualdad desde la promoción de las mujeres gitanas y la prevención de la violencia de género. En concreto, la línea de intervención 6 del Eje Estratégico es un Plan de acción contra la discriminación, cuyos objetivos específicos son asistir y acompañar a las víctimas de discriminación étnica y/o de género, información a las víctimas, asistencia jurídica a las víctimas (desde la FSG o en cooperación con otras entidades) y atención básica y apoyo a las víctimas de violencia de género.

Para la prevención de la discriminación y la violencia contra las mujeres se establece también la sensibilización sobre la lucha contra la discriminación: realización de campañas y materiales dirigidos a la sociedad en general y la formación de agentes clave (periodistas, policía, juristas y otros profesionales e Información y asesoramiento). Destacamos la realización de otros estudios e informes sobre distintas situaciones de discriminación de las mujeres así como los documentos adoptados.

➢ Medidas específicas del PO de fomento de la igualdad[11]

La Fundación Secretariado Gitano, a través del Área de Igualdad, busca la promoción de las mujeres gitanas, impulsando su presencia en los diferentes ámbitos de representación social. Entre sus principales actuaciones, destacar la labor de sensibilizar a las instituciones y a otras organizaciones interesadas en la promoción de la mujeres gitanas de la necesidad de contemplar la especificidad cultural, integrando los planteamientos de trabajo, los objetivos, el estilo y las claves de intervención con mujeres gitanas al resto de las acciones de intervención con población gitana.

Las principales actividades que desarrolla la FSG se engloban en:

- Orientación y acompañamiento al empleo. La presencia equilibrada de mujeres y hombres en ambos espacios, el privado-reproductivo y el público-productivo, es la única manera de lograr la Igualdad de género. Desde el Programa de Empleo Acceder de la FSG se realiza un itinerario completo de formación para el empleo, orientación laboral, acompañamiento en los recursos e inserción en el mercado laboral. También se ofrece una atención individualizada a cada mujer, ofreciendo diferentes servicios como pueda ser también el asesoramiento para el autoempleo. Dentro de este punto cabe señalar el tema de la Corresponsabilidad. La conciliación no es sólo un tema de mujeres gitanas, ni se refiere sólo compaginar empleo y familia. Se trata del principio de equidad que debe guiar el reparto de tareas y espacios entre mujeres y hombres. En este sentido se ofertan actividades formativas para completar el currículo de las mujeres, actividades para que dispongan de mayor tiempo libre, talleres de sensibilización sobre las necesidades de cuidarse a una misma en lo personal y servicios que posibiliten que mujeres y hombres se descarguen de las responsabilidades familiares: ludotecas, actividades para menores, etc. En el ámbito interno, la FSG también contempla medidas y permisos laborales para fomentar la corresponsabilidad.

[10] En este apartado se incluyen las acciones de carácter estratégico, que se dirigen a modificar las estructuras, modelos y prácticas de intervención que perpetúan las desigualdades de género.

[11] Este apartado contiene una enumeración y breve descripción de las acciones que se dirigen a mujeres con el fin de abordar su posición de desventaja y facilitar su acceso y participación en ámbitos donde se produce las desigualdades y discriminación.

- Asistencia a víctimas de discriminación. La no discriminación por el origen racial o étnico es uno de los ejes estratégicos de la FSG, abordado desde el área de Igualdad de Trato y en colaboración con todas las sedes territoriales de la FSG. Se ofrece un servicio de asesoramiento y defensa del derecho a la no discriminación, como entidad miembro de la Red de Centros de Asistencia a Víctimas de Discriminación por el Origen Racial o Étnico.
- Educación formal, no formal y desarrollo personal. La educación y la formación es el paso fundamental para el desarrollo de las potencialidades de la comunidad gitana. Además de abrirles nuevas posibilidades, la educación consigue que las mujeres gitanas sean más conscientes de sus posibilidades y potencialidades y, consecuentemente, tenga mayor libertad en la toma de decisiones. Además de fomentar la educación reglada y ofrecer itinerarios formativos para las mujeres gitanas, se realizan todo tipo de actividades formativas dentro de la educación no reglada: talleres de autoestima, talleres de habilidades sociales, animación a la lectura, actividades infantiles, etc.
- Sensibilización. Es el primer paso para entender la importancia de la igualdad de género. Este trabajo se realiza dentro y fuera de la entidad. Cada paso del departamento de inclusión social tiene en cuenta este aspecto. Se realizan charlas y materiales, además de producirse coordinación con otros departamentos para poder incluir la perspectiva de género. Se asiste a eventos, seminarios y jornadas para participar como ponentes, ya estén organizados por nuestra la FSG o por otra entidad.
- Promoción de la salud. Dentro del mismo departamento de Inclusión Social se encuentra el área de salud. Uno de sus objetivos fundamentales es transversalizar la perspectiva de género, ya que está demostrado por sus estudios que las mujeres gitanas presentan un estado de salud peor. De este modo, tanto los estudios y publicaciones de salud como las acciones desarrolladas desde esta área contemplan la igualdad de género.
- Participación social. La presencia de las mujeres gitanas en el espacio público no sólo pasa por la incorporación al mercado laboral. Deben estar presentes en todos los ámbitos de toma de decisiones, en un sentido más amplio. Por ello la FSG contempla entre sus objetivos y metodologías la participación igualitaria, la presencia de mujeres en órganos de decisión y en diferentes actividades internas y externas, favoreciendo las redes con otras entidades y, especialmente, la sororidad o lazos solidarios entre mujeres gitanas y de otras culturas.
- Apoyo y asesoramiento técnico. Desde el Área de Igualdad de Género, se atienden demandas provenientes de administraciones públicas, otras entidades sociales, profesionales de los servicios sociales y de mujeres particulares. La mayoría de las demandas se refieren a la inclusión de la igualdad de oportunidades en proyectos específicos de interculturalidad y a la inclusión de la perspectiva de una minoría étnica en planes, programas y proyectos de igualdad. También existen colaboraciones de diversa índole con otras entidades.
- Ocio saludable y cultura. Las propuestas de actividades lúdicas y culturales ofrecen el marco de encuentro idóneo para facilitar el acercamiento y creación de redes entre mujeres gitanas, así como su acceso a los recursos culturales normalizados. También aumentan la calidad de vida de las mujeres gitanas y su salud bio-psico-social, de modo que les permite dedicarse más tiempo a sí mismas y descargarse temporalmente de las tareas de cuidados.
- Acciones específicas de prevención de la violencia de género contra las mujeres. Seguimos desarrollando actividades específicas y transversales contra la violencia de género en el marco del grupo creado en 2009. Este grupo se encarga de trabajar, debatir, reflexionar y establecer protocolos y metodologías comunes, especificas sobre violencia contra las mujeres. Resulta evidente que la violencia machista afecta a todas las mujeres independientemente de la etnia, la clase social o la cultura entre otras.

Asimismo, la FSG a través del Área de Igualdad de Género ha desarrollado a lo largo de este año acciones tanto internas como externas a la entidad. Se han atendido y asesorado diversas consultas técnicas y se ha continuado colaborando en la elaboración del Plan de Igualdad de la organización.

En las actuaciones llevadas a cabo por el **IMSERSO**, se utiliza, en general, el lenguaje inclusivo y no sexista.

La **Subdirección General de Integración de los Inmigrantes** aporta la siguiente información:

✓ Medidas transversales:

En general todas las entidades que han ejecutado programas cofinanciados por el Fondo Social Europeo han puesto en práctica medidas dirigidas a promover la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres e incorporar la perspectiva de género de una manera trasversal en todas las actividades realizadas. Se puede hablar de una serie de actuaciones, que con carácter general, son las más utilizadas por las entidades para conseguir este objetivo:

- Se suele incluir un Módulo de Género y/o igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los cursos y/o talleres de formación para el empleo.
- En algunos casos se incluyen también un Módulo de Prevención de Violencia de Género en las acciones formativas.
- Elaboran el material formativo con especial atención a la utilización de lenguaje no sexista.
- Se va incluyendo más frecuentemente la formación y la sensibilización en género dentro de la formación general en materia de inmigración que se imparte al personal que trabaja en las entidades que desarrollan los programas, de esta manera se mejora el conocimiento en la materia y se asegura una mejor transmisión de estos valores a las personas inmigrantes beneficiarias de los programas.
- En la mayoría de los programas se aplica el principio de acción positiva en la selección de participantes en cursos, dando prioridad de participación a las mujeres inmigrantes, sobre todo con cargas familiares.
- Se incluyen medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la realización de los Itinerarios Individualizados de Inserción, adaptándose a horarios laborales, de guardería, de atención y cuidados, etc. Así mismo se incluyen ayudas económicas a guarderías para facilitar la formación y la asistencia a entrevistas de trabajo.
- Cada vez se realizan más cursos o jornadas de empoderamiento dirigidas exclusivamente a mujeres.

En el ámbito de la Dirección General de Migraciones, Subdirección General de Integración de Inmigrantes, se han llevado a cabo las siguientes actuaciones dirigidas a la incorporación de la perspectiva de género y al fomento de la igualdad entre mujeres y hombres:

Con el fin de asegurar el cumplimento del principio de igualdad se han incluido dirigidas a las entidades colaboradoras una serie de disposiciones en el Libro de Instrucciones para la gestión, seguimiento y justificación de la convocatoria de concesión de subvenciones en el área de integración de inmigrantes, que se les facilita con carácter anual, velando por su ejecución a través de memorias iniciales, intermedias y finales.

En este Manual se considera personas beneficiarias, con carácter prioritario, a las mujeres inmigrantes con cargas familiares y escasa cualificación; se incorporan indicadores de sensibilización desagregados por sexo, así como direcciones de Internet en las que se pueden obtener materiales, documentos, etc.

En el caso concreto de itinerarios individuales la Aplicación Informática I3L que recoge los indicadores de todas las entidades, está diseñada para dar los datos desagregados por sexo en cada una de las actividades realizadas.

Así mismo, este Organismo Intermedio tiene representación en la Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Estructurales y Fondo de Cohesión. Durante el año 2013 se asistió a las VIª y VIIª Reuniones Plenarias de la Red, celebradas la primera Avilés los

días 11 y 12 de abril, y la segunda en Santander los días 7 y 8 de noviembre.

Dentro del trabajo desarrollado en el ámbito de la Red de Políticas de Igualdad se ha creado un nuevo grupo de trabajo, en el que este organismo también participa, para incluir la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en los Fondos Estructurales en el periodo de Programación 2014-2020.

Por otro lado, en relación también con la Red de Políticas de Igualdad, se ha difundido la información, documentación y herramientas elaboradas por la asistencia técnica de la Red para la incorporación de la perspectiva de género al personal que gestiona estos programas dentro de este organismo, así como a las entidades que ejecutan directamente los programas subvencionados y cofinanciados por el Fondo Social Europeo.

✓ Medidas específicas:

A continuación vamos a destacar algunas de las actuaciones más significativas en cuanto a la incorporación de la perspectiva de género. Todas ellas constituyen medidas específicas y concretas, y han sido desarrolladas en el marco de los programas ejecutados y cofinanciados por el Fondo Social Europeo durante el año 2013:

- ***Programas del Movimiento por la Paz, el Desarme y la Libertad (MPDL) "Itinerarios integrados de inserción laboral a inmigrantes" e "Iniciativas Pro Autoempleo".***

Movimiento por la Paz aprobó el primer semestre de 2012 su Plan de igualdad 2012 – 2016, que contribuye a tener en cuenta de una forma decidida el enfoque de género en el plan estratégico de la organización. De esta manera, este enfoque forma parte de la cultura organizativa y se adopta en todos los aspectos de comunicación tanto internos como externos.
Se mantiene una elevada participación de las mujeres en las actividades del programa, adaptando los horarios y su planificación para favorecer la conciliación.
En los cursos de formación se han consolidado los contenidos de igualdad de oportunidades y género mediante la participación del Área de mujer en un módulo específico.

- ***Programa de la Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos – Iniciativa Rural (COAG) "La Casa de las agriCulturas". Campaña estatal de sensibilización y promoción de la igualdad de trato en el ámbito laboral: la integración y gestión de la diversidad en el sector agrario y medio rural.***

Campaña de sensibilización realizada por la entidad Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos - Iniciativa Rural (COAG), durante el año 2013 y con ámbito estatal.

COAG y las Uniones territoriales se han comprometido para analizar los procesos de integración de los que ha sido testigo el medio rural en general y el sector agrario en particular en la última década, y actuar como mediadores en la gestión de la diversidad en las empresas y llevar a cabo una serie de actividades en la que en un mismo espacio se han reunido trabajadores/as y empleadores/as, personas inmigrantes y autóctonas del territorio con el fin de promocionar la integración y promover la igualdad de trato y la no discriminación en el ámbito laboral.

Para la consecución de este fin, han propuesto el desarrollo de un programa cuyo título: La casa de las agriCulturas ha dado lugar a la interacción de ambos colectivos participando activamente en distintas actividades conjuntas:

Una muestra de ello es el estudio para la mejora del conocimiento de la población inmigrante: integración rural en el sector agrario y medio rural y la publicación con los resultados estudio: **Panorámica sobre la Integración de la Población Inmigrantes en el Sector Agrario y Medio Rural.**

Los contenidos de dicho estudio reflejan específicamente la situación de las mujeres inmigrantes en la sociedad de acogida y su integración social y laboral. Se pone especial énfasis

en el tratamiento de los problemas relativos a su situación real ya que son las que con mayor frecuencia soportan situaciones discriminatorias. El estudio dedica apartados específicos a las mujeres inmigrantes.

Asimismo, los datos y análisis de los mismos están desagregados por sexo y las imágenes utilizadas visibilizan a las mujeres inmigrantes sin caer en estereotipos.

http://www.coag.org/rep_ficheros_web/f171ca82ee1410ea325475b115d37a9c.pdf

- ***Programa de la Alianza Cristiana de Jóvenes de la YMCA "Integración laboral de mujeres inmigrantes".***

Es un programa dirigido a mujeres inmigrantes, por entender que éstas sufren una doble discriminación, en tanto que son mujeres y a la vez inmigrantes. Por tanto, la ejecución de un programa de estas características incide directamente sobre la igualdad de género en el sentido en que permite a las mujeres inmigrantes que participan en él asumir un rol más activo.

La gran mayoría de estas mujeres han vivido en sus países de origen una existencia reducida al ámbito doméstico del cuidado de los hijos e hijas y de su hogar. A su llegada a España, la situación económica obliga a que se incorporen al mercado laboral pero en la mayoría de las ocasiones en la economía sumergida y restringido al ámbito del servicio doméstico. Ofrecerles un espacio de formación donde pueden, no sólo capacitarse para empleos de mayor cualificación, sino que además les permita interaccionar fuera del ámbito doméstico y familiar, favorece su empoderamiento y supone una fase importante en su proceso de integración y adquisición de su autonomía personal.

Igualmente, en la intervención que se realiza con los/as menores, en su mayoría, hijos/as de las participantes, la perspectiva de género es un eje transversal que está contenido en todas las actividades, lo que supone un impacto no sólo en el/la menor participante, sino también en el sistema familiar, pretendiendo producir un efecto paulatino de asimilación cultural que vaya generando cambios en las dinámicas familiares.

- ***Programa de CONFESAL "Genera 2011. Apoyo a Iniciativas de Autoempleo de Inmigrantes".***

- Desde el 22 de Noviembre de 2010 CONFESAL tiene firmado un Convenio con el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad para promover la sensibilización sobre la violencia de género y la inserción laboral de las víctimas.

- Además, cuentan con la ayuda de las Asociaciones de Mujeres Empresarias de Sociedades Laborales (AMESAL) tanto de Madrid, de Murcia y de Andalucía, que implementan acciones transversales en el programa, aportando criterios acerca de la incorporación de la perspectiva de género en el mismo.

➢ ***Programas de Cruz Roja Española "Inserción socio-laboral", "Promociónate: diversificación profesional para personas migrantes" y "Proyecto Impuls@: Apoyo al autoempleo y microcréditos"***

- Talleres de sensibilización, apoyo y motivación dirigidos a mujeres con el fin de analizar el origen del miedo que bloquea su iniciativa laboral y/o empresarial, la gestión del tiempo, la segregación horizontal, empoderar a la mujer empresaria, concienciar y motivar para la creación empresarial, etc.- Se promueve la creación redes de auto-ayuda entre participantes con el fin de hacer frente a las dificultades que puedan surgir durante el largo camino que lleva la obtención de un empleo o a la creación de un negocio.
- Refuerzo a la valoración de las propias capacidades de las mujeres: valoración positiva de los conocimientos y habilidades adquiridas por las mujeres como experiencia pre-laboral adaptable a su incorporación laboral o a la idea de su negocio. Se fomenta la participación de las mujeres en la toma de decisiones y en el desarrollo de la actividad empresarial.
- Se ofrecen servicios o becas de guardería que facilitan su participación en las diferentes acciones formativas y sesiones grupales que se desarrollan a lo largo de los programas de inserción y de autoempleo.
- Flexibilización de horarios para hacerlos compatibles con las actividades de los programas y mejorar la accesibilidad a los servicios.
- Se presta apoyo en la gestión de la tramitación y cumplimentación de formularios para convocatorias específicas dirigidas a mujeres para la creación y consolidación de empresas.
- Se prioriza a las mujeres participantes en el programa de autoempleo para la tramitación de microcréditos.

➢ ***Programa de la Unión de Pequeños Agricultores y Ganaderos (UPA) de Concienciación del Empresariado Agrario.***

El objetivo general del proyecto es sensibilizar y concienciar al empresariado agrario en la igualdad de trato y la no discriminación de inmigrantes a la hora de contratar mano de obra. Para ello se ha desarrollado un estudio de investigación, "Empleo agrario y mano de obra inmigrante: Concienciación y sensibilización para profesionales agrarios" presentando sus resultados o producto final en una guía/comic que sirve de guía de buenas prácticas profesionales a través de infografías denominada "MANOS DE COLORES".

En el desarrollo del programa durante el año 2013, UPA ha realizado las siguientes actuaciones:

- El estudio citado "Empleo Agrario y Mano de Obra Inmigrante: Concienciación y sensibilización para profesionales agrarios", que introduce el tema con una evolución de la población extranjera residente en España y la necesidad de mano de obra en el sector agrario, para luego centrarse en la prevención de la discriminación en la contratación y permanencia de personas inmigrantes.

En el estudio se ha dedicado un apartado específico a conocer la situación y características propias de las mujeres inmigrantes para poder diagnosticar con mayor precisión los problemas de discriminación a los que se enfrentan y poder establecer las recomendaciones que podrían

resultar de utilidad para minimizar las desigualdades. Ha sido de gran utilidad para la confección de este apartado la información recopilada a través de organizaciones de mujeres y departamentos de universidades que trabajan en este ámbito.
Asimismo en el análisis de diagnóstico de datos se ha tenido en cuenta la presencia de mujeres y hombres tanto en el empresariado como en la población inmigrantes.

http://www.upa.es/_documentos/UPA_Inmigracion_Empresarios_Agrarios_Estudio-sensibilizacion.pdf

- Una Guía de Buenas Prácticas Profesionales en el Sector Agrario, cuyo formato es una gráfica animada o cómic de infografía "Manos de Colores". En este cómic se presentan las distintas situaciones que personas inmigrantes pueden tener en el sector agrario en virtud de las modalidades de trabajo que desarrollen y las actuaciones correctas que deberían observar los/as empresarios/as del sector. Es una Guía de fácil comprensión, amena, muy visual, educativa y que representa a hombres y mujeres de una manera equilibrada y sin caer en estereotipos.

http://www.upa.es/_documentos/UPA_Inmigracion_Empresarios_Agrarios_comic.pdf

➢ ***Programa de la Red Acoge "Itinerarios individualizados de inserción sociolaboral".***
La Entidad Red Acoge ha realizado las siguientes actividades en el marco del programa:

- En Córdoba se han incluido hombres en actividades formativas relacionadas con sectores tradicionalmente vinculados a mujeres.

- En Valladolid se participa en la Comisión Territorial de Violencia de Género impulsada por la Junta de Castilla y León, así mismo se participa en las actuaciones programadas por la misma administración contra la violencia de género.

- Participación en el estudio de Corresponsabilidad en el año 2013 de la Universidad de Valladolid realizando entrevistas a las usuarias.

- Además se ha creado el grupo GAM: grupo de ayuda mutua para el soporte afectivo y el trabajo de autoestima de las mujeres participantes en los itinerarios.

➢ ***Programa de la Red Española de Entidades por el Empleo (Red Araña) "Praxágoras".***

La entidad Red Araña realiza este programa de continuidad que está exclusivamente dirigido a mujeres víctimas de violencia. Durante todo el desarrollo del proyecto se trabajan los contenidos valorando las experiencias y aprendizajes específicos de las mujeres, cuestionando los roles/modelos de género socialmente impuestos y valorando la actividad y aprendizajes realizados por las mujeres en el ámbito doméstico como significativos y transferibles al mundo laboral.

Las actividades más importantes que se realizan en el desarrollo de este programa son:

- Acogida individual en la que se realiza una primera valoración de la situación personal de la mujer y su acceso a los recursos asistenciales de protección social, jurídica, sanitaria, policial, y de apoyo económico.

- Acompañamiento y tutorías individuales para determinación del Plan Individual de Inserción.

- Intermediación laboral con empresas y seguimiento y apoyo al mantenimiento del empleo.

- Talleres de habilidades básicas para la búsqueda de empleo que pretenden incidir en aspectos propios de estas mujeres como la ausencia de motivación, la carencia de hábitos, la falta de cualificación, la ausencia de experiencia real laboral, la baja autoestima, el miedo, etc.

- Apoyo psicológico realizado por especialistas en todas las fases del programa.

- Coordinación con recursos asistenciales de la zona, como las unidades de trabajo social, el centro de atención a víctimas de violencia, etc.

➢ ***Programa de Casal dels Infants "Taller del Raval: centro de actuaciones integrales para la integración sociolaboral de jóvenes".***

- Se ha trabajado en S*esiones de modelos positivos*, donde se acerca a las chicas a experiencias de desarrollo personal diferentes a las contempladas por ellas (y fuertemente condicionadas por sus orígenes culturales) y se consolida el discurso de la igualdad de género.

- Además, se ha trabajado en grupos mixtos las áreas de desarrollo de competencias básicas. Así, grupos de chicas que no estaban dispuestas a asistir a este servicio a menos que las sesiones fueran exclusivamente para público femenino, han logrado interrelacionarse en términos colaborativos con grupos de jóvenes del sexo opuesto. Esta ha sido una oportunidad muy provechosa para trabajar la perspectiva de género transversalmente y reforzar conceptos, disminuir los bloqueos a compartir espacios grupales con chicos por parte, principalmente de los colectivos musulmanes y hablar de manera más natural de conceptos de igualdad desde el debate controlado.

- Se ha incluido en los itinerarios *talleres de prevención de violencia de género* como parte de la programación de los proyectos; han tenido muy buena aceptación y la población atendida, mostraba una mayor motivación y mayor asistencia a sus sesiones.

- Por otra parte, se ha añadido al programa una "sub-actividad" llamada *trabajo con familias*. Este espacio es la respuesta a la detección de una necesidad específica de apoyo al colectivo de chicas de Pakistán y Bangladesh. La idea es realizar una pequeña acogida a las familias e implicarlas en los itinerarios de sus hijas, ya que se ha visto que el papel del patriarca, como en la mayoría de casos pero con un papel más preponderante, es decisivo en la continuidad o no de la joven en los recursos formativos y prelaborales.

- ***Programa de la Asociación Semilla "Itinerario sociolaboral para personas inmigrantes".***

Se han realizado acciones en dos líneas de trabajo:

- Acciones que introducen cambios en las relaciones interpersonales de los y las jóvenes en los grupos organizados, que tienen un impacto sobre su conceptualización de las relaciones de género y sobre su esquema de valores. Estas acciones tienen un carácter educativo y preventivo: organización de grupos con representación equilibrada de hombres y mujeres, asignación de tareas de manera inversa a las que socialmente se asignan a cada sexo, controlar las actitudes de los chicos que pretenden obtener el liderazgo y que no aportan nada positivo al grupo (corregir a las chicas, llamar la atención deliberadamente, desviar la atención de los logros de las chicas, etc.), controlar actitudes de los jóvenes que suponen prepotencia frente a las chicas y corregir el lenguaje, Crear relaciones dentro del grupo en las que predomine el reconocimiento y la comunicación, evitando catastrofismos y jerarquizaciones impuestas, dar reconocimiento a quienes facilitan con su actitud la comunicación y rechazan la violencia activamente. Estas actividades se han reforzado con Talleres dirigidos por expertas desde el Área de Igualdad del Ayto. Madrid.

- Acciones que inciden sobre las dificultades que las mujeres jóvenes encuentran al acceder a la formación y al mercado laboral y que se constituyen en barreras de entrada y disuasorias de una incorporación en condiciones de igualdad: tutorías personales, talleres grupales, orientación laboral y orientación para la formación continua, apoyo a lo largo del proceso de formación y/o inserción.

- ***Programa de Cruz Roja Española "Construyendo la integración a través del empleo".***

En el marco de este programa se desarrolla la campaña "En realidad no tiene gracia". A través de ella se realiza una visibilización expresa de la discriminación de que son objeto las mujeres, especialmente inmigrantes, en su acceso y promoción en el empleo, a través de diferentes soportes audiovisuales y gráficos donde se representan en clave de humor los "estereotipos y prejuicios" en el ámbito laboral de los que son objeto, por razón de su sexo, origen y edad. Todos los soportes cuentan con representación femenina, tanto en las locuciones, audios como en las imágenes.

Los soportes de la campaña han priorizado canales de comunicación intentando equilibrar las desigualdades en los canales, medios y formatos utilizados por hombres y mujeres. Así los soportes elaborados y aquellos nuevos que han complementado esta tercera edición de la campaña tienen en cuenta el mayor impacto en prensa (las mujeres leen significativamente más los suplementos de diarios y revistas) , radio, TV, Internet y redes sociales, (las mujeres refieren, en menor medida, a hacer usos avanzados de Internet como hablar por teléfono a través de Internet, escuchar la radio, ver la TV o colgar contenidos propios), mobiliario urbano (las mujeres referencian haber recibido menos impactos publicitarios de la publicidad exterior (soportes publicitarios) que los hombres.

www.enrealidadnotienegracia.org

EN REALIDAD NO TIENE GRACIA .ORG
BUSCO UNA DEPENDIENTA, PERO QUE NO SEA MUY OSCURITA QUE LUEGO NO COMBINA CON LOS MUEBLES DE LA TIENDA
La realidad es que las mujeres inmigrantes se enfrentan cada día a barreras que no tienen que ver con su capacidad profesional. Entre todos podemos contribuir a eliminar esos obstáculos para aprovechar su talento y experiencia en el desarrollo de nuestra sociedad. La igualdad de oportunidades en el trabajo es una apuesta de futuro.
www.enrealidadnotienegracia.org
LA INTEGRACIÓN LABORAL ES UN TRABAJO DE TODOS Y TODAS
Financiado por:
UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
P.O. Plurirregional Lucha contra la Discriminación 2007-2013
Cada vez más cerca de las personas
Cruz Roja

EN REALIDAD NO TIENE GRACIA .ORG
¿EXPERIENCIA PROFESIONAL?
MUJER, MADRE, INMIGRANTE Y SIN PAPELES
La realidad es que las mujeres inmigrantes se enfrentan cada día a barreras que no tienen que ver con su capacidad profesional. Entre todos podemos contribuir a eliminar esos obstáculos para aprovechar su talento y experiencia en el desarrollo de nuestra sociedad. La igualdad de oportunidades en el trabajo es una apuesta de futuro.
www.enrealidadnotienegracia.org
LA INTEGRACIÓN LABORAL ES UN TRABAJO DE TODOS Y TODAS
Financiado por:
UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
P.O. Plurirregional Lucha contra la Discriminación 2007-2013
Cada vez más cerca de las personas
Cruz Roja

http://www.enrealidadnotienegracia.org/resources/pdf/ocho_respuestas.pdf - Windows Internet Explorer
http://www.enrealidadnotienegracia.org/resources/pdf/ocho_respuestas.pdf
Favoritos
Galería de Web Slice
Página
Seguridad
Herramientas
Comentario
Por favor, rellene el siguiente formulario. No se pueden guardar datos escritos en este formulario.
Imprima el formulario completo si desea tener una copia de los registros.
Resaltar campos existentes
INICIO
INDICE
LA INTEGRACIÓN LABORAL ES UN TRABAJO DE TODOS Y TODAS
EN REALIDAD NO TIENE GRACIA .ORG
página 6
Zona desconocida | Modo protegido: desactivado
ES
12:33
30/04/2014

- ***Programa de la UGT "Centros de información y asesoramiento sociolaboral para inmigrantes".***

  La integración de la perspectiva de género y no discriminación entre mujeres y hombres la han abordado desde diversos aspectos:

- Conocimiento de la realidad social y laboral, identificación de la problemática de las mujeres en función de la edad, grupo social nacionalidad, etc., insistiendo en la información sobre la igualdad entre hombres y mujeres, la formación, sobre todo cursos de alfabetización para que aprendan a escribir y entender nuestro idioma, lo que les proporcionara autonomía y educación sobre sus derechos laborales. Conciliación para atender las responsabilidades familiares: principio de igualdad, prevención de riesgos y protección de la salud reproductiva, gestación, maternidad/paternidad, etc.
- Además UGT es miembro de la Mesa de la Mujer del Ayuntamiento de Logroño, donde se trabaja contra la violencia de género. En Pamplona se han resuelto 3 casos de mujeres maltratadas, con denuncia, y sentencia firme lo que ha permitido concederles la autorización de residencia y trabajo de larga duración. En Las Palmas, se han realizado actuaciones que han requerido la colaboración de la Delegación del Gobierno en temas de violencia de género.

- ***Programa Cursos de Formación sobre "La trata de seres humanos con fines de explotación sexual. Las mujeres inmigrantes" de la Fundación CEPAIM.***

Se trata de un proyecto de formación puesto en marcha por primera vez en 2013 por la Fundación CEPAIM en las provincias de Madrid y Murcia, dirigido a equipos profesionales y voluntariado, personal técnico y agentes sociales que desde diferentes ámbitos de competencia y responsabilidad se ocupan de facilitar la integración social y laboral de las personas inmigrantes. Se han realizado un total de 3 cursos, 2 en Madrid y 1 en Murcia.

A la hora de poner en marcha las 3 ediciones del curso se ha tenido en cuenta la perspectiva de género con el fin de alcanzar la medida horizontal propuesta en el proyecto: Fomento de la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para ello, se ha tenido especial atención en el diseño de los contenidos partiendo de las desigualdades de género y la violencia ejercida contra las mujeres como marco de referencia a la hora de abordar la trata con fines de explotación sexual, así como en el desarrollo y evaluación de los mismos.

Se ha tratado de favorecer la participación de hombres tanto en la selección de ponentes como de participantes (dado que la presencia masculina suele ser escasa en este tipo de formaciones).

Los objetivos de mejora/impacto que han marcado la actuación han sido los siguientes:

- Reforzar las competencias y la formación específica de los/as profesionales y responsables/coordinadoras/es de equipos de estas organizaciones en torno al tema de trata de seres humanos con el fin de explotación sexual.
- Mejorar la atención ofrecida al colectivo de inmigrantes, con especial incidencia en mujeres autóctonas e inmigrantes que participan en diversas actuaciones de inserción sociolaboral en las organizaciones participantes, de cara a detectar, orientar, informar, acompañar y/o derivar a las víctimas de trata. Además, saber trabajar este tipo de situaciones, desarrollar actividades de prevención de trata de personas y de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.
- Desarrollar e implementar medidas de acción positiva para suprimir y prevenir posibles formas de violencia y discriminaciones hacia mujeres y niñas.

- ***Programa de GRAMC -Grups de Recerca i Actuació amb Minories Culturals i Treballadors Estrangers- "Programa formativo de apoyo a la integración sociolaboral de ciudadanas extracomunitarias".***

La entidad GRAMC desarrolla un programa exclusivamente para mujeres en el que han tratado y sensibilizado sobre diferencias entre sexo y género, desigualdades, roles, estereotipos, segregación horizontal y vertical, factores estructurales que dificultan la inserción laboral de la mujer inmigrada y conciliación.

Merece especial atención el apartado que dedican a la concienciación y sensibilización para evitar la mutilación genital femenina.

- ***Programa de Fundación Insert "Programa de Integración Social y Laboral de Jóvenes Inmigrantes".***

La incorporación de la perspectiva de género la trabajan de manera transversal en todas las fases del Programa y con todos/as los/as jóvenes.

Además y como algo reseñable, el personal de la entidad está realizando formación continua en esta materia a través de la "Escuela Virtual de Igualdad" del Instituto de la Mujer.

- ***Programa de la Asociación Cultural La Kalle "Itinerarios individualizados de inserción sociolaboral en el sector del comercio y la distribución".***

- La perspectiva de género se trabaja de una manera transversal y además se realiza un módulo específico, destinado a la sensibilización de los/as participantes acerca de la desigualdad que existe entre las personas por razones de sexo y otro módulo de relaciones afectivo sexuales destinado al fomento de las relaciones igualitarias de pareja.
- Por otro lado se realiza un módulo de igualdad cuyos contenidos son "fomentar un sentido crítico y una búsqueda de alternativas al modelo desigual y patriarcal de relaciones".
- Asimismo, se ha realizado un taller de Igualdad sobre el Día Internacional de las Mujeres el 28 de febrero y 7 de marzo en el que se hizo un videoforum "En sus Zapatos".

- ***Red Ariadna.***

Los miembros de la Red Ariadna (los Centros de Acogida a Refugiados de Mislata, Sevilla, Alcobendas y Vallecas-Madrid y las entidades ACCEM, Cruz Roja Española y CEAR), que durante 2013 han actuado en Regiones de Convergencia, Transitorias de Convergencia, Competitividad y Transitorias de Competitividad, adoptaron las siguientes medidas:

- Aplicación transversal de la perspectiva de género en todas las fases del proyecto, manteniendo el objetivo de fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Elección de métodos participativos para trabajar con las personas beneficiarias actuando sobre las prácticas discriminatorias visibles y latentes, tanto de ellas mismas como del personal técnico involucrado en el proyecto.
- Lenguaje no sexista en los productos y materiales.
- Sensibilización, formación y capacitación en materia de igualdad de oportunidades a las personas y entidades implicadas en la ejecución del proyecto.

Por otro lado, cabe destacar que en la convocatoria anual de subvenciones 2012, Resolución de 30 de julio de 2012, de la Dirección General de Migraciones, por la que se convocan subvenciones en el área de integración de personas inmigrantes (BOE 02/08/2012), con ejecución en 2013, considera prioritarios y se valoran positivamente los programas cofinanciados por el Fondo Social Europeo que fomenten la igualdad entre hombres y mujeres inmigrantes, así como los que incluyan las actuaciones específicas que promuevan la integración de la perspectiva de género. Además, específicamente entre los programas de

empleo subvencionables la Resolución establece una línea abierta para:

- Conciliación de la vida familiar y laboral
- Erradicación de la trata de personas con fines de explotación laboral o sexual, promoviendo la inserción de las víctimas en el mercado laboral.

De la misma forma en los programas de sensibilización y promoción de la igualdad de trato y no discriminación en el ámbito laboral, se encuentran los dirigidos a "prevenir la discriminación en el acceso y la permanencia en el empleo y a promover la igualdad de trato en el trabajo entre población inmigrante y autóctona, especialmente de las **trabajadoras** inmigrantes".

✓ Medidas adoptadas respecto a las recomendaciones de la Evaluación estratégica temática de igualdad

Las recomendaciones que afectan a este OI se han cumplido como queda en evidencia en la selección de programas que se ha reflejado en las páginas anteriores: se han propiciado medidas de conciliación, participación de mujeres en acciones formativas de profesiones en las que están infrarrepresentadas, etc.

✓ Información y Publicidad

Se avanza en la implantación de la perspectiva de género, especialmente en relación al cuidado del lenguaje no sexista, tanto en las actuaciones propias del OI como en las de las entidades colaboradoras, así como la ausencia de estereotipos en el tratamiento de imágenes en folletos, cartelería, audiovisuales…

La **Subdirección General de Inmigración** explica que, en general, todas las entidades que han ejecutado programas cofinanciados por el Fondo Social Europeo han puesto en práctica medidas dirigidas a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres e incorporar la perspectiva de género en todas las actividades realizadas, no solo por ser requisito para esa cofinanciación europea sino porque además la normativa española lo tiene en cuenta e incluye como requisito en las convocatorias de participación así como en los derechos de los trabajadores. Así para conseguir dicho objetivo, en nuestro campo de actuación, se dispone de:

- El artículo 9.a) de la Orden ESS 1708/2012, de 20 de julio, que establece las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para la ordenación de los flujos migratorios, que incluye los criterios objetivos de valoración para el otorgamiento de de dichas subvenciones, determina que "… cuando se trate de personas de especial vulnerabilidad y singularmente en los casos de violencia de género, se les podrá aplicar una puntuación más favorable…".
- En el Anexo I de la precitada norma, se establecen las condiciones de los alojamientos de los temporeros, haciendo distinción entre los de los hombres y los de las mujeres.
- La línea de subvención denominada de "asesoramiento e información sociolaboral" incluye la disposición para las mujeres de cuantos datos específicos se requieran en el ámbito sanitario, de convenio, educacional, legal, etc.
- Elaboran el material informativo con especial atención a la utilización de lenguaje no sexista.

Información y Publicidad

Se avanza en la implantación de la perspectiva de género, en espacial en relación con el lenguaje no sexista, tanto en actuaciones propias del OI como en el de las entidades beneficiarias, así como la ausencia de estereotipos en el tratamiento de imágenes, folletos, cartelería, audiovisuales, etc.

En el procedimiento establecido por el **OATPFE** para todos los Centros Penitenciarios y Centros de Inserción Social, se incorpora en el proceso de selección la necesidad de tener en cuenta la

perspectiva de género.

En la ejecución de este periodo es evidente que se ha tenido en cuenta, ya que el porcentaje de mujeres que han participado es algo superior al porcentaje de población femenina en general en los establecimientos penitenciarios.

B. Acciones para incrementar la participación en el empleo de las personas inmigrantes y reforzar su integración social

Todos los programas subvencionados y cofinanciados por el FSE de la **Subdirección General de Integración de los Inmigrantes** tienen como objetivo final el fomento de la participación en el empleo de las personas inmigrantes y su integración social. Aún así, en términos generales podemos decir que las entidades que desarrollan estos programas inciden especialmente en:

- Priorizar el acceso de personas desempleadas a las acciones formativas desarrolladas.
- Promocionar la interculturalidad mediante la participación de personas de diferentes nacionalidades en los cursos.
- Fomentar, en todas las actividades, la no discriminación, la igualdad de trato, la interculturalidad y la diversidad y elaborar materiales didácticos o divulgativos sobre el tema.

A continuación vamos a relacionar una muestra de las actuaciones más significativas. Todas estas actuaciones han sido desarrolladas en el marco de los programas ejecutados y cofinanciados por el Fondo Social Europeo durante el año 2013:

➢ ***Programa de la entidad Colectivos de Acción Solidaria (CAS) "Itinerarios Integrados de Inserción Laboral Individualizados".***

- Sensibilización en universidades, Institutos, colegios, etc.:

- Curso especializado "Desarrollo Social Comunitario: exclusión social más que pobreza" Organizado por la Facultad de Ciencias de la Educación de Málaga.
- Seminario "Desarrollo Social Comunitario: migrantes en la acción social" Organizado por el Servicio de Acción Social y Solidaria, Vicerrectorado de Proyección Social, Cultural e Internacional de la Universidad de Cádiz.

- Creación del Espacio Comunitario, para cubrir las necesidades básicas de las personas inmigrantes.
- Apoyo a empresas en cuanto a contratos a personas inmigrantes con especiales dificultades.
- Organización de jornadas, seminarios y encuentros relacionados con la no discriminación:

- Medios de comunicación, exclusión social y modelos de representación. Salamanca (9/1/2013).
- La necesidad de volver a lo comunitario y salir de lo individual. Salamanca (9/1/2013).
- Extranjeros, salud y cárcel. Dueñas (26/1/2013).
- Ética del voluntariado y profesional que trabaja en el mundo de la marginación social. Salamanca (8/5/2013).
- El derecho también está para los excluidos. Salamanca (29/5/2013).
- Renta Básica de las Iguales. Madrid (1/7/2013).
- Claves para entender y caminar con los empobrecidos en la sociedad actual. Salamanca (27/11/2013).
- Represión y violencia económica del sistema capitalista. Salamanca (10/12/2013).
- Represión y violencia penal en la cárcel. Salamanca (11/12/2013).
- Represión y violencia social en los barrios. Salamanca (12/12/2013).

- ***Programas de la entidad Fundación CEPAIM, de Itinerarios, Autoempleo y Diversidad***

- Se facilita la presencia de las personas beneficiarias de los programas en espacios normalizados (jornadas, eventos de empleo, servicios y recursos de empleo y formación...)

- Se realizan Espacios de encuentro con profesionales y empresas para fomentar la creación de redes de contactos.

- Se colabora con el Área de Igualdad de Oportunidades, Gestión de la Diversidad y No Discriminación de CEPAIM para el trabajo diario, jornadas... (destaca coordinación con *Servicio de Asistencia a Víctimas de Discriminación Racial o Étnica*, del Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato y la No Discriminación de las Personas por su Origen Racial o Étnico, del Ministerio de Igualdad) y con otros servicios externos de mediación e inclusión social.

- ***Programa de la entidad Casal dels Infants per a l'acció social als barris "Taller del Raval: centro de actuaciones integrales para la integración sociolaboral de jóvenes".***

Todos los proyectos que forman el programa de El Casal tienen en común la variable de la participación comunitaria a través de diversas actividades y actos públicos organizados a través de la red de empresas colaboradoras con el proyecto. Más concretamente:

- Los jóvenes del proyecto de hostelería fueron invitados a participar en el catering ofrecido en los eventos organizados por entidades sin ánimo de lucro del barrio. De esta manera, no solo se les da la oportunidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos, sino que se refuerza su seguridad y la imagen que dan a la comunidad.

- En cuanto a las chicas, han participado en 9 actividades comunitarias, algunas organizadas por la entidad, aportando su conocimiento e implicación (taller de marionetas para Sant Jordi, acto de celebración del 30 aniversario del Casal, decoración navideña de la plaza Folch y Torres,) también en otros como miembros de la mesa Ravaldona (acto del 25 de noviembre "Juntas podemos", Fiesta Intercultural de la Mujer en el CCCB, relacionado con el cuidado y la belleza del cuerpo, en la obra de teatro social "Alicia en el País de las Tiranías "en el Centro Cívico Drassanes).

Se considera que estas acciones son muy importantes para hacer visibles a las personas inmigrantes y favorecen una mayor vinculación con el barrio, empoderándolas para el ejercicio de plena ciudadanía así como para aumentar su autoestima enormemente.

Cáritas Española manifiesta que hay que iniciar este análisis haciendo alusión a la especial situación de dificultad que atraviesan los ciudadanos provenientes de otros países, ya que a finales de 2012, la tasa de desempleo para el colectivo inmigrante era de 35,76% y a finales de 2013 de 36,6% (37,51% hombres; 35,63% mujeres), lo que supone más de 10 puntos que la tasa de la población autóctona.

Todas las operaciones de itinerarios de inserción de Cáritas, no sólo las del tema prioritario 70, sino también del 71, están disponibles para personas inmigrantes. El 30% de los participantes en 2013 son inmigrantes. Como medida normalizadora, no hay actuaciones de formación ocupacional, orientación laboral o intermediación específicas para inmigrantes, sino que participan de los mismos recursos que los ciudadanos nacionales. Desde otras áreas de Cáritas y trabajando en red con otras entidades públicas y privadas se trabajan aspectos específicos, como son la lengua, la cultura, las necesidades de vivienda, ingresos, ocio, etc., de forma que la integración social sea integral.

Una de las líneas importantes que trabaja este Organismo es resaltar la diferencia como un valor:

- Han formado grupos con personas de distintas nacionalidades, culturas y situaciones, favoreciendo la importancia de todos y cada uno y los procesos para su plena integración.

- Han habilitado espacios de conocimiento de otras culturas. El trabajo desde la interculturalidad enriquece las relaciones y abre al conocimiento de otras realidades y es beneficioso para todos los participantes.

Han dado importancia a aspectos claves para encontrar trabajo, además de la formación específica, como puntualidad, responsabilidad, comportamiento en el puesto de trabajo, etc.

Asimismo, han trabajado en la sensibilización del tejido empresarial y de la sociedad en general, con respecto al drama del desempleo y la importancia de colaborar en su mejora, cada quien en la medida de sus posibilidades.

Mediante una intervención integral, intentan ofrecer alternativas reales de incorporación a la sociedad: inserción laboral, vivienda, educación, etc.

La intervención de **Cruz Roja Española** (CRE) en el Programa Operativo Lucha contra la Discriminación está centrada en el Tema Prioritario/categoría de gasto 70. Medidas concretas para incrementar la participación de las personas inmigrantes en el mundo laboral, reforzando su integración social favorecer la integración social y laboral de las personas inmigrantes.

De los temas en los que interviene CRE (70 y 71), el eje 70 es el que supone el porcentaje más alto de intervención. En concreto, durante 2013 el 65% de todas las personas atendidas desde Cruz Roja han participado en proyectos enmarcados en este tema prioritario, aunque hay que mencionar que supone una reducción en relación al año anterior de 17 puntos, derivado de que la reasignación financiera de 2012 se focalizó en el colectivo de jóvenes, con los que se trabaja desde el TP 71.

Dos han sido las operaciones fundamentales desarrolladas en el marco de este Tema prioritario, y por tanto dirigidas a personas inmigrantes principalmente: Itinerarios de inserción y Campañas de sensibilización. El trabajo a través de itinerarios integrados de inserción laboral se constata una vez más como la metodología que mejor se adapta a las características de las personas por su flexibilidad, adaptabilidad, personalización, haciendo un recorrido "a medida" de cada persona", con tiempos según los ritmos y aprendizajes de quien va realizando un camino según sus necesidades.

En el marco de esta medida se desarrollan operaciones de itinerarios integrados de inserción para personas inmigrantes de perfiles diversos, es un conjunto de 49 operaciones de itinerarios con actividades y proyectos centrados en el diseño y desarrollo de itinerarios integrados personalizados de inserción sociolaboral para inmigrantes por cuenta ajena, en 43 provincias y en 69 localidades tanto en capitales de provincia como en zonas rurales y pequeñas ciudades. Además de una operación multiobjetivo de itinerarios destinada a mejorar la metodología en la intervención de itinerarios, incorporar mejoras continuas, desarrollar espacios de transferencia territorial e innovación social.

El trabajo de los itinerarios se basa en planes de acción individuales adaptados por un lado a las necesidades y características de las personas destinatarias en cuanto a situación personal, familiar y sociolaboral, y por otro al entorno socioeconómico. Estos itinerarios han incluido acciones de diagnóstico, orientación; formación prelaboral; cualificación profesional; derivación a recursos formativos; intermediación laboral con las empresas; fomento de la autonomía en la búsqueda de empleo; seguimiento en el empleo, refuerzo de la promoción y de la diversificación profesional; y medidas de acompañamiento.

También se puede considerar como un logro importante la atención desde los dispositivos de empleo de Cruz Roja de un número muy superior en términos relativos al previsto con los mismos recursos que se planificaron. En este sentido, al margen de las inserciones logradas, cabe destacar que las personas atendidas representan en si mismas un resultado del programa en una doble dirección: aumentan los niveles de empleabilidad de cada persona que recibe orientación y capacitación profesional o que siguen activas en un contexto que por la situación de desempleo empiezan con procesos de "desanimo" a no buscar trabajo estando recibiendo prestación por desempleo o no.

En el marco de esta medida estarán incluidos los siguientes operaciones/proyectos:

- Operación - Itinerarios integrados con personas inmigrantes (Red Interlabora).
- Operación Itinerarios de diversificación profesional, mantenimiento y promoción profesional.
- Operación Itinerarios laborales con familias en paro.

El número de personas atendidas es de 15.701 en el tema prioritario 70, prácticamente la misma cifra que en 2.012, sólo que al haber incrementado sustancialmente el número de personas intervenidas, esa cifra supone este año el 65% de total de participantes con los que se ha trabajado, 17 puntos menos que el año anterior, consecuencia del incremento de intervención en el TP 71.

Este año, a pesar de la persistencia de la crisis, en la que la población inmigrante presenta una tasa de paro del 40%, 16 puntos por encima de la población autóctona (24%), un 33% del total de personas participantes ha logrado encontrar un empleo, en el marco del TP70, 3.446 mujeres y 1.797 hombres, lo que supone un 36% del total de mujeres y un 29% del total de hombres, ratios elevados en el actual contexto de agudización de la crisis, y especialmente relevantes teniendo en cuenta que se está trabajando con personas extranjeras que sufren una mayor tasa de paro y un mayor número de prácticas discriminatorias, y han sido y están siendo uno de los colectivos más afectados por el desempleo, en más de 16 puntos por encima de la población autóctona. Estos datos de inserción han supuesto un gran esfuerzo por parte de las propias personas inmigrantes para mejorar su empleabilidad y su activación en la búsqueda de empleo y un trabajo de prospección por parte de CRE con empresas fidelizadas y nuevas.

El perfil tipo de las personas atendidas en el Tema Prioritario 70 es mayoritariamente mujeres (60,75% frente al 39,25% de hombres), con una edad entre 25 y 54 años (83%, frente al 13% de jóvenes y 4% de mayores de esa edad), en situación laboral de desempleo (80% frente al 14 % de inactivos y el 6% de ocupados), señalar que van disminuyendo el número de personas inactivas, aumentando el de desempleadas y en concreto el de paradas de larga duración con más de 2 años (29%) y con un nivel de estudios medio bajo (del 56,28% sin estudios, primarios o secundarios obligatorios), el 33,72% secundarios, y el 9,20% universitarios, datos similares al año anterior.

En el caso de las personas inmigrantes, cada vez más personas se plantean el retorno o marchar a otros países de la UE, solicitando información para ello (más relevante en hombres). Muchas personas viven ahora acogidas en casas de amistades o familiares con presión para encontrar empleo y son muchas las unidades familiares con todos los miembros de la unidad familiar en desempleo.

Se vuelven a identificar problemas lingüísticos tanto en hombres como mujeres. En ambos casos las limitaciones lingüísticas representan las mismas barreras de cara a realizar entrevistas, pruebas de selección o participar en acciones formativas, pero los motivos para contar con niveles elementales respecto al idioma son diferentes. En el caso de los hombres han adquirido un lenguaje instrumental muy vinculado a la ocupación que venían realizando

especialmente en la construcción y que no han necesitado desarrollar más. En caso de las mujeres se relaciona con pasar la mayor parte del tiempo en el espacio doméstico.

Haciendo un resumen general de las actividades realizadas en el marco de los itinerarios de inserción a continuación se relacionan algunos de los indicadores de realización que Cruz Roja utiliza para el seguimiento y control del desarrollo del Programa.

La práctica totalidad de los participantes han recibido orientación profesional individualizada (98%), y una parte muy importante de ellos han participado en acciones grupales de orientación (información sobre mercado de trabajo, técnicas de búsqueda de empleo, motivación hacia la formación, empoderamiento…).

Destacar que en total se han realizado 77.640 horas de orientación, de las cuales 68.094 han sido individuales y el resto en acciones grupales. En total se han desarrollado 76.280 sesiones de orientación individualizada y se han impartido un total de 2.897 acciones grupales de orientación e información profesional. Destacar las sesiones de motivación hacia la formación y en general hacia la participación activa en procesos de inserción (294 sesiones), así como técnicas de búsqueda de empleo (701 talleres de elaboración de curriculum, comportamiento en entrevistas…) organización del tiempo y corresponsabilidad (73 acciones para equilibrar la participación en las tareas domésticas entre hombres y mujeres, como mecanismo que facilite la incorporación al mercado de trabajo de las mujeres, intentando romper roles preestablecidos); empoderamiento (110 actividades de refuerzo de la autoestima como eje fundamental en la inserción laboral de colectivos desfavorecidos).

Uno de los elementos claves dentro de los itinerarios con personas inmigrantes ha sido la formación, tanto en competencias transversales (válidas para diferentes puestos de trabajo o de diferentes sectores), como de capacitación profesional (para el desempeño de una profesión u oficio concreto).

Se han realizado un total de 1.764 cursos, de los cuales 1.365 han estado centrados en competencias transversales y 399 en capacitación profesional. Los cursos de competencias transversales tienen una duración media de 15 horas, mientras que los de capacitación están en torno a las 93 horas. En total se han impartido 57.806 horas de formación.

Así, aproximadamente el 61% de las personas atendidas en el marco del Tema Prioritario 70, reciben formación en competencias transversales, en su mayoría en cursos organizados directamente por Cruz Roja en el marco del Programa. En cuanto a la capacitación profesional, hay que destacar que aproximadamente una tercera parte de los participantes han sido cualificados en una profesión u oficio determinado (34% del total de participantes).

Señalar que un porcentaje muy importante de las personas capacitadas han realizado prácticas profesionales no laborales en empresas con las que se han firmado convenio de colaboración, o bien se han formado directamente en centros de trabajo. En este sentido, un 16% del total de participantes han podido realizar prácticas profesionales en entornos productivos reales.

Comentar que las familias profesionales en las que se sigue concentrando la formación son del sector servicios y en concreto de las familias profesionales de Servicios a las Personas, Hostelería, Comercio, Servicios a Empresas, e Industrias Alimentarias.

La intermediación con empresas para ajustar ofertas de empleo y demandas de los participantes, es la actividad clave que permite cerrar el ciclo de intervención y concluir con éxito los itinerarios de inserción.

Y en relación a la intermediación, es la actividad clave que permite cerrar el ciclo de intervención y concluir con éxito los itinerarios de inserción. En relación a las ofertas recibidas, es necesario aclarar que para unificar la respuesta a las empresas, las ofertas recibidas en Cruz Roja no se vinculan a un proyecto determinado. Por el contrario, los contactos empresariales y

las personas preseleccionadas sí que están adscritos a un proyecto de manera que en ningún momento se produzca duplicidad en la intervención. De esta forma, con las empresas se contacta desde diferentes proyectos, se reciben ofertas para todos los proyectos, y se derivan candidatos de todos los proyectos, siempre y cuando cumplan el perfil requerido en la oferta.

Además de la intermediación, desde el inicio de la crisis económica actual ha sido especialmente importante reforzar todo el trabajo de prospección, para lograr que las empresas, desde su ámbito, puedan ampliar su colaboración. Además de las ofertas de empleo que se logran, el trabajo de prospección ha permitido mejorar la formación de los participantes, a través de prácticas no laborales en centros de trabajo, visitas a los propios centros de trabajo para conocer de primera mano el funcionamiento diario y acercar a las personas a la realidad empresarial, cesión de espacio, colaborar en la impartición de sesiones informativas, etc. Así mismo, las campañas de sensibilización desarrolladas desde el POLCD, también se han dirigido, con acciones de comunicación, de manera muy específica a las empresas.

Todos los contactos con empresas y empleadores particulares, así como las visitas presenciales a los centros de trabajo, ha permitido a los equipos de empleo conocer en profundidad la realidad del tejido empresarial y conocer de primera mano los requerimientos en materia de recursos humanos de los responsables últimos de la contratación, y por tanto de la inserción laboral de los participantes.

Se adjunta a continuación un cuadro resumen de las principales dificultades detectadas en el trabajo de cooperación empresarial y las medidas adoptadas.

Dificultades encontradas	Medidas de mejora adoptadas
Las empresas no están receptivas porque no tienen necesidad de personal a corto plazo.	Ofrecer la posibilidad firmar convenios y/o acuerdos de colaboración para la realización de prácticas no laborales.
A la hora de segmentar el mercado el problema está en que todos los sectores destruyen empleo.	Observación de los sectores con menor destrucción de empleo y con más vinculación a los intereses de los participantes.
Preferencia de trabajadores españoles frente a los inmigrantes.	A través del contacto con las empresas se trabaja específicamente los estereotipos y se insiste específicamente en la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y las competencias profesionales de cada persona, así como del valor de la diversidad en la empresa. Las prácticas no laborales es el punto de partida para esa ruptura de estereotipos.
Insuficiente definición en los puestos de menor cualificación del perfil por parte del empresariado, dificultando la correcta preselección de candidatos.	Trabajo conjunto entre los técnicos de intermediación y los responsables de Recursos Humanos de las empresas facilitando una mayor concreción en las ofertas.
Desconfianza empresarial en la contratación de personas extranjeras por la complejidad administrativa de los permisos y autorizaciones para trabajar.	Refuerzo del trabajo de asesoramiento empresarial en materia de contratación de inmigrantes.
Empresas ubicadas en enclaves alejadas del transporte público, con ofertas que	Refuerzo de las acciones formativas que ayuden a la obtención del carné de conducir.

no pueden ser cubiertas por falta de disponibilidad de los participantes.	
Escaso nivel de mantenimiento en el empleo (elevada rotación), por falta de hábitos laborales.	Incremento del trabajo de formación en competencias transversales. Más información sobre el funcionamiento del mercado de trabajo. Seguimiento intensivo en las primeras semanas tras la contratación.
Reticencia de algunas empresas a cubrir puestos de trabajo cualificados.	Se presentan datos generales sobre los perfiles (niveles educativos, profesiones con experiencia, etc.)
Aumento de las consultas sobre derechos laborales y falta de preparación de los/as técnicas para responder en dicha materia.	Derivaciones a servicios de información sindical.
Fuerte presencia de economía sumergida, especialmente arraigada en determinadas zonas y sectores.	Trabajo de asesoramiento empresarial y sensibilización sobre los beneficios de normalizar la relación laboral con los trabajadores.
Exceso de premura en la demanda de trabajadores por parte de las empresas.	Clasificación de la urgencia en base a condiciones laborales ofrecidas.

Este tipo de actividad incluye tanto la prospección empresarial (para la intermediación o para otros tipos de colaboración), como la gestión de ofertas de empleo (preselección de candidatos), como el seguimiento con empresas y personas. En total se ha contactado con un total de 14.590 empresas en el Tema Prioritario 70, lo que supone un 10% más que el año 2012; de las cuales 5.951 han sido directamente visitadas para conocer de primera mano los entornos productivos; se ha realizado un trabajo de asesoramiento empresarial desde el proyecto con 1.916 empresas y a 4.717 se les ha realizado un seguimiento tras la colaboración. Fruto de ese trabajo, en los Servicios de empleo de Cruz Roja se han recibido ofertas de un total de 4.280 empresas.

Cabe mencionar en este apartado la operación multiobjetivo "itinerarios laborales con personas inmigrantes" cuya principal acción es la cooperación empresarial con grandes empresas a través de visitas, prospección, gestión de ofertas a nivel plurirregional, además de la mejora continua del trabajo de orientación y formación vinculada al mundo empresarial, el asesoramiento permanente a las oficinas territoriales en materia de metodología de intervención, contraste permanente para la innovación en los procesos de diagnóstico de la empleabilidad, el contenido de la orientación, etc. Además se ha realizado los siguientes encuentros:

- Un encuentro para el intercambio de metodologías de los itinerarios de "Diversificación profesional para la mejora del empleo para inmigrantes".22 de mayo de 2.013. En la que participaron 10 personas de dos proyectos de diversificación profesional desarrollados por Cruz Roja.

- Espacio formativo “la intermediación laboral desarrollada por competencias.” 16 y 17 de diciembre de 2013. 47 participantes. Entrevistas con empresas, elaboración de perfiles profesionales conjuntos, protocolos de selección por competencias, diseño de pruebas, elaboración de informes…

- Se ha realizado 1 encuentro "La cooperación con las empresas”. Mejoras en la coordinación y complementariedad entre proyectos y sistemas de recogida de información. 18 de diciembre

de 2013. 47 personas. Jornada de trabajo encaminada a intercambiar experiencias de la red territorial que desarrollan las diferentes operaciones (equipos mixtos y responsables de los mismos) en lo que se refiere a la cooperación empresarial en un contexto de crisis.

Además se realizan seminarios interterritoriales sobre el desarrollo de itinerarios, visitas de trabajo y formativa ad hoc:

- Sesión formativa metodologías de itinerarios. León. 11 de febrero de 2013
- Visita de seguimiento metodológico a Ciudad Real, de 23 y 24 de enero 2013. Seguimiento metodológico de los itinerarios integrales para el acceso al empleo de personas inmigrantes. 7 personas.
- Seminario seguimiento metodológico e intercambio de buenas prácticas entre los proyectos de itinerarios en Andalucía (Cádiz). 7 y 8 de marzo. 12 participantes.
- Asistencia encuentro autonómico en Castilla y León sobre la formación para colectivos con especiales dificultades en el marco de los itinerarios de inserción. 10 de Septiembre y a la jornada sobre “Empleo e inmigración” en Sevilla el 20 y 21 de octubre.
- Jornada anual de seguimiento metodológico e intercambio de buenas prácticas entre los proyectos de itinerarios en País Vasco, La Rioja, Navarra, Cantabria y Asturias. 25 y 26 de marzo en Vitoria. 55 participantes.

Seminarios de implantación de la herramienta de detección de competencias Emplea +. Fruto del trabajo realizado el año anterior por varias entidades sociales y el apoyo de la Fundación Accenture. En 2013 se ha puesto en marcha el uso de una herramienta tecnológica orientada a medir la empleabilidad de las personas en función de una serie de competencias transversales que se pueden ir adquiriendo, de manera que con el paso del tiempo sea medible la mejora de esa empleabilidad independientemente de la consecución de una inserción.

Además se mantiene y se refuerza el “Servicio de apoyo a la intervención con personas inmigrantes" cuya objetivo principal es el acompañamiento y el asesoramiento en todo lo relacionado con el contenido de los itinerarios de inserción sociolaboral a la red territorial

Con el objetivo de que la sociedad en su conjunto contribuya a un mercado de trabajo inclusivo, que dé cabida a todas las personas que quieran y puedan trabajar, se han desarrollado una serie de operaciones que comparten la finalidad última de promover la igualdad de trato y poner en valor la diversidad, fundamentalmente cultural, en el entorno laboral y social.

Se han desarrollado 6 operaciones de sensibilización y comunicación, 5 de ellas de carácter autonómico 1 en la región Convergencia (Andalucía), 2 en la región Competitividad (Navarra y Comunidad de Madrid) y 2 en la región Transitoria Competitividad (Castilla y León y Comunidad Valenciana), y una multiobjetivo. En función de su realidad territorial y de sus objetivos concretos, cada una de estas operaciones ha planteado diferentes ideas fuerza, principalmente: la aportación de las personas inmigrantes al conjunto de la sociedad, la diversidad cultural en el entorno laboral, la integración laboral de las personas inmigrantes como estrategia de desarrollo de la Responsabilidad Social Empresarial, la doble discriminación de la mujer inmigrante y sus consecuencias, entre otras. En estas campañas CRE ha trabajado en colaboración con empresas y otras entidades sociales tanto públicas como privadas y han sido las siguientes:

- Operación campaña de sensibilización “Entorno al Sur”
- Operación campaña de sensibilización “Mostrarte Navarra”
- Operación campaña de sensibilización “Madrid Incluye”

- Operación campaña de sensibilización “Oportunia”
- Operación campaña de sensibilización “Empresa Diversa”
- Operación multiobjetivo campaña “Lucha contra la discriminación por razón de origen”

En conjunto, estas operaciones campañas de sensibilización han llegado a algo más de 233.000 personas, tanto participantes presenciales como destinatarios/as a quienes se llega a través de recursos electrónicos (visitantes de páginas web, personas a la que se ha hecho llegar la campaña a través de medios electrónicos…).

Estas seis operaciones campañas de sensibilización, se complementan con un servicio plurriregional "apoyo a las acciones de sensibilización y comunicación” cuya objetivo principal es el acompañamiento y el asesoramiento en todo lo relacionado con el contenido de las acciones y campañas de sensibilización que se realizan en el territorio complementaria con la campaña estatal. En 2013 se han realizado 381 asesoramientos.

Desde el **Instituto de la Mujer** se indica que las mujeres inmigrantes, así como las mujeres con discapacidad, víctimas de violencia, las mayores de 45 años o las responsables de núcleos familiares, las pertenecientes a otras razas, son objeto de discriminación múltiple, por el doble motivo de ser mujeres y además coincidir con alguno de los factores mencionados. Este hecho viene a agravar aún más su situación en el mercado de trabajo y las excluye de los beneficios que supone la participación social y económica. Por ello, de nuestras actuaciones en el acumulado, un 9.44% son mujeres pertenecientes a grupos vulnerables, de las cuales el 95.90% son mujeres. En números absolutos son 6.856 mujeres y 293 hombres.

Del total del PO, las mujeres siguen predominando en relación con los hombres en todos los grupos desagregados. El grupo mayoritario es el de mujeres inmigrantes (3.41%) seguido del de otras personas desfavorecidas (2.15 %) donde se incluyen mujeres víctimas de violencia, ex reclusas, etc., y por último, el de “con personas en situación de dependencia a su cargo” (1.91%).

El Instituto de la Mujer no realiza actuaciones en los TP 70 ni 71, pero sí que contempla los grupos vulnerables en algunas actuaciones específicas en los TP 66 y 69:

Mediante los itinerarios integrados de inserción, a través del Programa SARA, el INSTITUTO DE LA MUJER, con la colaboración de CRUZ ROJA y CEPAIM (Consorcio de Entidades para la Acción Integral con Migrantes), realiza actuaciones dirigidas a mujeres inmigrantes, víctimas de barreras sociales y culturales, que les impide incorporarse plenamente al mercado laboral.

En España, el 48.52% de las personas inmigrantes son mujeres, y suponen un 46.45% de las afiliadas a la Seguridad Social, aunque hay una alta concentración en el sector servicios y concretamente en hostelería y empleadas de hogar, desempeñando puestos de menor cualificación y muy frecuentemente, trabajando en la economía sumergida.

Por otra parte, estas mujeres se encuentran en situaciones precarias, con escasas posibilidades de diversificación profesional, con empleos poco cualificados, temporales y/o irregulares, con bajos niveles de autoestima y autoconfianza.

El Programa propone formación con el fin de mejorar la calidad de vida de estas mujeres, mediante una mejor capacitación para la participación social y laboral. Se realiza un trabajo individual y grupal, con metodologías interactivas, incentivando habilidades sociales y aumentando su autoestima.

El Programa Sara, que se inició en el año 2013, está todavía en fase de ejecución, por lo que no se dispone de datos desagregados hasta su finalización en 2014. Por el momento, están realizando la formación 194 mujeres.

La Fundación Secretariado Gitano explica que la situación de desigualdad en la que se encuentran las personas gitanas procedentes de Europa del Este es muy importante, aunque sí hemos notado avances positivos en el transcurso del programa. Las principales acciones que se han llevado a cabo para dar respuesta a las demandas recibidas y paliar estas situaciones son acogida y atención básica, acompañamiento social y derivaciones a servicios especializados, asesoramiento jurídico, sensibilización social, intervención sociolaboral y acciones en el ámbito educativo y sanitario

Asimismo, desde el verano de 2011 se ha implantado nuevamente la moratoria que limita el derecho a trabajar por cuenta ajena a los ciudadanos rumanos en España. Esta limitación afecta a aquellos rumanos que no están dados de alta en la seguridad social o como demandantes de empleo desde su entrada en vigor, que deberán tramitar una autorización previa basada en la existencia de un contrato de trabajo.

Otro de los ámbitos en los que todavía se detectan muchas desigualdades es en el acceso a la vivienda normalizada, donde encontramos muchas dificultades, incluso situaciones de discriminación y abuso por parte de los propietarios de vivienda, de ahí la importancia de realizar acciones de sensibilización social dirigidas tanto a la población gitana inmigrante, como a la población en general.

La metodología seguida en el programa se basa en un enfoque integral, cuyo principal objetivo es mejorar la inclusión social y la igualdad de las personas en situación de exclusión social del colectivo gitano inmigrante procedente del Este de Europa, partiendo tanto de su situación personal y colectiva como de las circunstancias de su entorno social y comunitario. La mediación social intercultural es una de las herramientas fundamentales, que ha posibilitado la llegada al de personas al programa en las fases iniciales del mismo, pero que se sigue considerando muy importante debido a las características de la población objeto del programa.

Al mismo tiempo, el éxito del programa radica en la colaboración con otras entidades bajo la lógica del partenariado. Desde la FSG, se trabaja conjuntamente con las Administraciones Públicas con competencia en esta materia, entre ellas, la Dirección General de Integración de los Inmigrantes, así como, con otras entidades sociales especializadas en la intervención con población inmigrante.

Resultado del trabajo realizado in situ en los diferentes territorios, podemos concluir que es muy importante la primera toma de contacto con las personas beneficiarias del programa, con el objetivo de conocer cuál es la situación real, sus necesidades y demandas que presentan. Una vez realizado el diagnóstico, consideramos necesario elaborar el plan de intervención junto con la familia y en coordinación con los servicios especializados de la zona. De esta manera, hacemos partícipes a las partes y garantizamos la implicación de las mismas. Podemos decir que este es un requisito imprescindible para formar parte del programa, y uno de los momentos más importantes del trabajo de mediación.

Al mismo tiempo, destacamos el acompañamiento social como una de las herramientas más utilizadas, debido a las garantías que ofrece, en cuanto a los resultados obtenidos, ya sea en el acceso normalizado a los recursos como a la hora de detectar casos de discriminación que puedan ocurrir. Los acompañamientos se realizan en aquellos casos en los que se consideran necesarios, con el objetivo de reforzar a la persona y de fomentar la autonomía de las personas participantes en el proyecto.

En el Ámbito Laboral, la intervención realizada se encamina hacia los itinerarios individualizados de inserción sociolaboral. Una de las actividades puestas en marcha en los diferentes territorios ha sido los talleres de Búsqueda Activa de Empleo y aprendizaje del castellano. El objetivo ha sido dotar a los participantes de las herramientas necesarias en cuanto al nivel de lectoescritura y comprensión del castellano, así como, de las herramientas

básicas de BAE de manera que les permitan concluir con éxito el proceso de búsqueda de empleo. Debido a la situación actual del mercado laboral, donde escasean las ofertas de baja cualificación y hay muchas personas con perfiles más elevados disponibles para trabajar, detectamos que es muy difícil lograr la inserción laboral de las personas que acuden al programa, así como, mantener los niveles de motivación para no abandonar el proceso y dedicarse a otras actividades como la recogida de chatarra o la mendicidad.

Para paliar esta situación, se ha incidido mucho en la formación, organizando diferentes actividades, además de realizar derivaciones a otros recursos de formación existentes.
Todas las acciones realizadas dentro de los programas subvencionados por la Dirección General de Migraciones (por lo tanto los de la Subdirección General de Integración de los Inmigrantes) y cofinanciados por el Fondo Social Europeo en nuestro ámbito de actuación tienen como fines últimos la integración en el empleo de las personas inmigrantes y la mejora de su inclusión social.

Todas las actuaciones de la Subdirección General de Inmigración subvencionadas y cofinanciadas por el FSE tienen como objetivo final el fomento de la participación en el empleo de las personas inmigrantes y su integración social. Dichas líneas de actuación subvencionadas y cofinanciadas por el FSE durante el año 2013 han sido:

- Organización y coordinación de las contrataciones y de los desplazamientos de las personas trabajadoras de temporada, incluyendo la organización de las campañas agrícolas de temporada, la cuantificación de los temporeros/as, la gestión de las ofertas, la coordinación de las contrataciones y sus consecuencias legales y la organización de los viajes por las organizaciones y agrupaciones empresariales y cooperativas agrarias sin ánimo de lucro.
- Visita a los alojamientos de los temporeros e informe sobre la situación de los mismos a efecto de controlar su adecuación a lo establecido en la Orden de bases, de disponer de un banco de datos de los alojamientos de temporeros existentes y de emprender las actuaciones que la ley permita caso de incumplimiento.
- Asesoramiento e información sociolaboral a los temporeros en relación con sus derechos, las condiciones del sector, los servicios de carácter social a que tienen derechos, etc., realizado por los Ayuntamientos, las organizaciones sindicales y las asociaciones agrarias sin ánimo de lucro.
- La realización de comisiones nacionales, provinciales y grupos de trabajo sectoriales sobre la organización de los flujos migratorios, según lo establecido en el Acuerdo Marco entre la Administración y los agentes sociales involucrados, desde 2006.

C. Acciones para la integración en el empleo de las minorías y mejorar su inclusión social

Cáritas Española indica en este apartado que todas las personas en riesgo de exclusión son objetivo preferente de la acción de Cáritas. Así también las personas especialmente en riesgo de la etnia gitana. En diversas ciudades se colabora en los itinerarios de inserción con la Fundación Secretariado Gitano y otras entidades para contribuir a su inclusión social.

La **Fundación Secretariado Gitano** (**FSG**) concentra toda su intervención entorno a las acciones para la integración en el empleo de las minorías y mejorar su inclusión social se concretan, a grandes rasgos, en las siguientes áreas de intervención:

- **Intervención individual,** desde la realización del inventario curricular y análisis de variables, el diagnóstico ocupacional, el diseño del itinerario personal de inserción.

- **Intervención en el entorno inmediato** desde el punto de vista educativo general previo diagnóstico de la situación se realizan acciones en el contexto familiar y comunitario.

- **Intervención en el mercado de trabajo, detectando posibilidades de trabajo y alianzas, i**dentificación de nuevos yacimientos de mercado y de empleo, estableciendo redes

comerciales que favorezcan la creación de empresas, favoreciendo el establecimiento de relaciones y redes de colaboración y cogestión entre entidades, instituciones y empresas. **Gestionando alianzas,** implicando a la familia en el proceso de inserción, fomentando el movimiento asociativo en torno al empleo e impulsando proyectos viables en la zona, estableciendo colaboraciones con agentes económicos públicos y privados comprometidos con la inserción de personas gitanas.

La metodología está basada en las necesidades y expectativas individuales e incluye los siguientes **tipos de acciones**:

Itinerarios individualizados hacia el empleo

1. Orientación, formación e inserción laboral:

- Captación de personas gitanas y sensibilización sobre la necesidad de iniciar procesos de orientación, formación y búsqueda de un empleo. Las acciones de acogida e información consisten en una introducción inicial a los servicios que ofrece el Programa ACCEDER y la provisión de información básica sobre el mundo del empleo y la formación.
- Orientación, asesoramiento y seguimiento. Estas acciones suponen elaborar un diagnóstico inicial, la realización de tutorías, el establecimiento de itinerarios individualizados hacia el empleo y el seguimiento de las distintas fases que atraviesa cada persona usuaria del programa.
- Acciones de derivación y seguimiento de las acciones formativas normalizadas.
- Acciones de puesta en marcha de actividades de pre-formación y formación profesional específicas para la población gitana.

2. Prospección e intermediación en el mercado laboral

- Acciones centradas en el análisis de puestos de trabajo y la búsqueda de empleo. Se lleva a cabo una labor de prospección del mercado de trabajo y de las ofertas de empleo, al tiempo que se ofrece un sistema de mediación a las empresas con el objetivo de encajar oferta y demanda.
- Acciones de apoyo a la contratación, facilitando información y asesoramiento técnico.
- Acciones de acompañamiento al mercado de trabajo. Seguimiento y apoyo a las personas que acaban de comenzar a trabajar para asegurar su permanencia en el empleo.
- Acuerdos de colaboración con empresas para la realización de escenarios de formación vinculada a la práctica empresarial (formación interempresas, formación con compromiso de contratación).
- Acciones de apoyo a iniciativas de empleo protegido y empresas de inserción dirigidas a favorecer "escenarios" de transición al empleo normalizado, mediante la adquisición, en un entorno laboral protegido, de la experiencia y las habilidades técnicas y sociales necesarias para su posterior inserción en el mercado laboral ordinario".

3. Apoyo a emprendedores y emprendedoras

- Apoyo al autoempleo, desarrollando proyectos de viabilidad empresarial, acompañando y asesorando en el inicio y la puesta en marcha de los mismos y reforzando el lanzamiento del proceso (apoyo, búsqueda de subvenciones, etc.).

La intervención con población gitana llevada a cabo está basada en una serie de principios básicos, de los cuales los fundamentales son los siguientes:

El planteamiento en la intervención que desde la FSG desarrollamos es el siguiente:

1. **La normalización**: acciones de *targeting* sin segregación y acceso a los servicios normalizados. Favorecer el acceso a los recursos generales al tiempo que se ponen en marcha mecanismos o servicios específicos que contribuyan y apoyen el proceso de normalización. Este proceso supone un continuo estudio de las situaciones que se generen en cada lugar y tener capacidad de respuesta para afrontar especificidades que acerquen cada día más a esta población a su normalización.

2. **La integralidad de la intervención**: no sólo como proceso de trabajo sino como objetivo en sí mismo. Las necesidades son diversas y su abordaje debe ser global, lo que exige una interrelación entre los distintos agentes implicados en la intervención tanto dentro de la FSG como fuera. La integralidad pasa en primer lugar, por la necesidad de realizar un enfoque completo hacia la persona como sujeto de pleno derecho en todas las dimensiones del desarrollo humano. Todo esto trae implícito abordar el problema en su conjunto teniendo en cuenta todas las necesidades que estén sin cubrir en términos de vivienda, empleo, sanidad, educación y atención básica.

3. **Cooperación y complementariedad**. Fomento de relaciones fluidas y operativas con distintos actores del territorio: administraciones públicas de distinto nivel, tercer sector… El objetivo es ser más eficientes en la respuesta a las necesidades detectadas, evitando duplicar esfuerzos y recursos. Dentro de este principio trabajamos también para incorporar el mayor número de administraciones de distintos ámbitos. Bajo el principio de integralidad, el trabajo es visibilizar la necesidad de actuar ante una comunidad que tiene multitud de carencias que en mayor o menor medida afecta a todos los niveles y sectores de la administración.

4. **La implicación de la población sujeto** de la intervención, no sólo como meros receptores sino como actores activos y participantes de su propio proceso. En este proceso, la cercanía de los técnicos con esta población es requisito esencial para poder crear confianza y conocimiento de primera mano a la hora de definir actuaciones y que éstas sean bien acogidas por los sujetos a la que van destinadas. Como en todas las acciones que desarrolla la FSG, lo que se pretende es que aquellas personas que entren el programa sean los protagonistas de su propio proceso. Los equipos a través del acompañamiento proporcionan las herramientas necesarias para que se conviertan en personas plenamente autónomas y que con el tiempo sean ellas los que lideren esos procesos dentro de su comunidad.

5. **La adaptabilidad y flexibilidad en la gestión de las intervenciones.** Los procesos de intervención requieren una constante retroalimentación con el análisis de la realidad y de las necesidades, que pueden ir redefiniéndose con el tiempo. Que los equipos de profesionales sepan estar alerta y en permanente reflexión respecto a la idoneidad de su intervención es clave para ser eficaces en la respuesta. De esta forma se consigue nutrir de información el trabajo y la situación de una comunidad sobre la que no hay muchos datos todavía y cuya intervención es todavía muy novedosa en muchos lugares de España.

Teniendo en cuenta estos criterios fundamentales de la intervención y las características propias de cada lugar y su heterogeneidad en cuanto al perfil de la población, los equipos de trabajo han ido cimentando un programa con una serie de principios básicos.

1. Centrar la atención en la población hacia la cual dirigimos la intervención.
2. La confianza como elemento básico de trabajo.
3. Trabajo enmarcado en un proceso y no como acciones puntuales aisladas. Proceso que se construye desde el diagnóstico, con unos objetivos, metodología y evaluación o a lo largo del tiempo.

La construcción de ese proceso de relación-intervención, al que nos referimos se realiza mediante el ***acompañamiento social***. Esta característica además es fruto del consenso de

todos los equipos de la FSG en las diferentes localidades. En cuanto al cómo se debe realizar la intervención, por las experiencias y los resultados que los programas ya tienen, resulta clave realizarlo desde el acompañamiento, pero desde la perspectiva de la propia autonomía del sujeto y desde el acercamiento a los servicios, la comunidad y la administración.

Todas las acciones realizadas dentro de los programas subvencionados por la **Dirección General de Migraciones** y cofinanciados por el Fondo Social Europeo en nuestro ámbito de actuación tienen como fines últimos la integración en el empleo de las personas inmigrantes y la mejora de su inclusión social.

D. Acciones para reforzar la integración en el empleo y la inclusión social de otros grupos desfavorecidos, incluidas las personas con discapacidad

Toda la acción de **Cáritas Española** va dirigida a colectivos desfavorecidos, en riesgo de exclusión y muy alejados del mercado laboral.

Otros colectivos especialmente desfavorecidos que participan en acciones de empleo de Cáritas son: las personas con enfermedades mentales, también personas sin hogar, personas con drogodependencias, etc.

La metodología, el itinerario personalizado de inserción, muy adaptada a cada persona y con un enfoque integral, busca desarrollar las potencialidades personales de cada participante y enfocar las respuestas a sus necesidades, y con el trabajo en red, procuramos mejorar sus posibilidades de empleabilidad como un factor determinante de la inclusión social.

Por definición, todas las operaciones de Cáritas tienen el objetivo, contenido y metodología adaptada para reforzar la integración en el empleo y la inclusión social de las personas y grupos desfavorecidos.

De los dos temas prioritarios desarrollados por **Cruz Roja Española** (CRE), el Tema prioritario/ categoría de gasto 71. “Vías de integración y reintegración en el mundo laboral de las personas desfavorecidas; luchar contra la discriminación en el acceso y la evolución en el mercado laboral y fomento de la aceptación de la diversidad en el lugar de trabajo” supone, en términos de número de destinatarios, el 35 % de la intervención, e incluye 75 operaciones de itinerarios de inserción laboral para personas muy alejadas de mercado laboral y en desventaja social en 41 provincias. Este importante crecimiento del número de beneficiarios se debe a la reasignación de fondos dentro del POLCD entre organismos intermedios, y que en el caso de Cruz Roja se ha destinado a reforzar itinerarios laborales específicamente con jóvenes. Además se ha desarrollado una operación de itinerarios con otros colectivos multiobjetivo, 1 operación de campañas de sensibilización y difusión territorial, y 1 una operación de campañas multiobjetivo (en los cuatro grupos de regiones). El trabajo se desarrolla a través de las oficinas territoriales de Cruz Roja, en concreto, en 41 provincias en 67 diferentes localidades.

Destacar la importancia del trabajo en red en este tipo de operaciones por la colaboración que se establece con otras entidades, en la que el partenariado es clave para desarrollar acciones complementarias, ser más eficaces, hacer derivaciones coordinadas para no generar

duplicidades en la intervención con las personas que se atiende, buscando que se realicen itinerarios compartidos y coordinados en cuanto al trabajo que se realiza con cada persona, siempre a través de los servicios sociales de base, los servicios públicos de empleo y las entidades especializadas.

Dos han sido las operaciones fundamentales desarrolladas en el marco de este Tema prioritario dirigidas a otros grupos desfavorecidos distintos de los inmigrantes (drogodependientes, exreclusos, personas sin hogar, mujeres alejadas del mercado laboral, mujeres víctimas de violencia de género, jóvenes sin cualificación, mayores de 45 años, parados de larga duración…).

En esta medida se realizan un conjunto de 75 operaciones de itinerarios con actividades y proyectos centrados en el diseño y desarrollo de Itinerarios integrados personalizados de inserción sociolaboral para personas en dificultad social, mediante planes de acción individuales adaptados por un lado a las necesidades y características de las personas destinatarias en cuanto a situación personal, familiar y sociolaboral, y por otro al entorno socioeconómico. Estos itinerarios pueden incluir acciones de diagnóstico, orientación; alfabetización, activación y preformación profesional; cualificación profesional; derivación a recursos formativos; acompañamiento y asesoramiento laboral e intermediación laboral con las empresas; fomento de la autonomía en la búsqueda de empleo; seguimiento en el empleo; apoyo del empleo de transición al mercado ordinario, refuerzo de la promoción y la diversificación profesional, ayudas y medidas de acompañamiento, y en su caso de atención social. El análisis de cada persona, con sus debilidades y puntos fuertes, marca el número y el tipo de acción que necesita, pudiendo los participantes en algunos casos requerir una única acción, todo ello apoyado con servicios de acompañamiento y apoyo en el puesto de trabajo para facilitar la promoción y estabilidad en el empleo, así como la diversificación profesional de las personas con especiales dificultades, con el fomento de la coordinación de servicios y actuaciones. Los colectivos prioritarios de estas acciones son jóvenes de baja cualificación, mujeres en dificultad social, principalmente mayores de 45 años, desempleadas de larga duración, subempleadas o en la economía informal, víctimas de violencia de género y aquellas otras personas o grupos identificados en el Plan Nacional de Inclusión Social.

En el marco de esta operación estarán incluidos los siguientes proyectos/operaciones:

- Operación de “Itinerarios intensificados - servicios de mediación sociolaboral para personas muy alejadas del mercado de trabajo”.
- Operación de “Activación y acompañamiento laboral para mujeres”.
- Operación “Itinerarios horizontales de jóvenes con la empresa”.
- Operación “Itinerarios para personas de difícil inserción afectados por la crisis”.

El número de personas atendidas es de 8.408 en el tema prioritario 71, supone un 140% más que el año anterior, de las cuales el 58% son mujeres frente al 42% de hombres. Decir que suponen en total el 35% de todas las personas atendidas desde Cruz Roja en el Programa Operativo Lucha contra la Discriminación.
Este año, a pesar de la crisis, un 36% del total de personas participantes en el marco del TP71 ha logrado encontrar un empleo, 1.750 mujeres y 1.259 hombres, lo que supone en ambos casos un 36% del total de mujeres y de hombres.

El perfil tipo de las personas atendidas en el Tema Prioritario 71 es mayoritariamente mujeres (58% frente al 42% de hombres), con una edad entre 25 y 54 años (67%, frente al 30% de jóvenes y 3% de mayores de esa edad), en situación laboral de desempleo (90% frente al 8% de inactivos y sólo el 2% de ocupados), y con un nivel de estudios medio bajo: el 71% sin estudios, primarios y secundarios obligatorios, el 24% secundarios superiores, y el 5% universitarios.

Haciendo un resumen de las actividades realizadas en el marco de los itinerarios de inserción a continuación se relacionan algunos de los indicadores de realización que Cruz Roja utiliza para el seguimiento y control del desarrollo del Programa:

La práctica totalidad de los participantes han recibido orientación profesional individualizada (99%), y una parte muy importante de ellos (74%) han participado en acciones grupales de orientación (información sobre mercado de trabajo, técnicas de búsqueda de empleo, motivación hacia la formación, empoderamiento…).

Destacar que en total se han realizado 71.143 horas de orientación, de las cuales 61.075 han sido individuales y el resto en acciones grupales, triplicando el total de horas de 2012. En total se han desarrollado 57.288 sesiones de orientación individualizada y se han impartido un total de 2.699 acciones grupales de orientación e información profesional, un 144% más que en el 2012.

Se han realizado un total de 1.796 cursos, de los cuales 1.323 han estado centrados en competencias transversales y 473 en capacitación profesional. Los cursos de competencias transversales tienen una duración media de 15 horas, mientras que los de capacitación están en torno a las 90 horas. En total se han impartido 61.692 horas de formación.

Así, aproximadamente el 74% de las personas atendidas en el marco del Tema Prioritario 71, reciben formación bien en competencias transversales, en su mayoría en cursos organizados directamente por Cruz Roja en el marco del Programa, o de capacitación profesional. Desatacar que el 74,4% del total de las mujeres que participan reciben formación y el 73,6% del total de hombres. Hay que destacar que casi la mitad de los participantes han sido cualificados en una profesión u oficio determinado (49% del total de participantes). Señalar que un porcentaje muy importante de las personas capacitadas han realizado prácticas profesionales no laborales en empresas, o bien se han formado directamente en centros de trabajo. En este sentido, un 25% del total de participantes han podido realizar prácticas profesionales en entornos productivos reales.

Las prácticas ofrecen la posibilidad de conocer in situ el puesto de trabajo, lo que ofrece a los participantes mayor seguridad a la hora de demandar este tipo de empleos y en el futuro desempeño, permiten afianzar habilidades para el empleo: puntualidad, higiene, uso del móvil..... Comienzan a sentirse trabajadores y aumentan su red de contactos. A la vez que contribuyen a romper los prejuicios y estereotipos que en muchos casos tienen las empresas y que dificultan la incorporación de las personas en dificultad. Permiten al empresariado conocer realmente el desempeño del puesto de las mismas y en muchas ocasiones se traduce en inserciones.

Y para finalizar, comentar que las familias profesionales en las que se ha concentrado la formación son del sector servicios y en concreto de las familias profesionales de Servicios a las Personas, Hostelería, Comercio, Servicios a Empresas, e Industrias Alimentarias.

Es importante destacar el trabajo de prospección y de cooperación empresarial, en concreto en la intermediación con empresas para ajustar ofertas de empleo y demandas de los participantes, es la actividad clave que permite cerrar el ciclo de intervención y concluir con éxito los itinerarios de inserción. Se hace un trabajo de análisis de mercado de trabajo, búsqueda de empleo, acciones de apoyo y acompañamiento para asegurar una buena preselección y realizar adecuadas colaboraciones y permanentes con las empresas de un territorio. En total se ha contactado con un total de 1.868, empresas en el Tema Prioritario 71, un 261%más que el año anterior, de las cuales 4.227 han sido directamente visitadas para conocer de primera mano los entornos productivos; se ha realizado un trabajo de asesoramiento empresarial desde el proyecto con 550 empresas y a 1.781 se les ha realizado un seguimiento tras la colaboración.

Cabe mencionar en este apartado la operación multiobjetivo "itinerarios laborales con personas de difícil inserción" que su principal acción es la cooperación empresarial con grandes empresas a través de visitas, prospección, gestión de ofertas a nivel plurirregional; además de la mejora continua del trabajo de orientación y formación vinculada al mundo empresarial, el asesoramiento permanente a las oficinas territoriales en materia de metodología de intervención, contraste permanente para la innovación en los procesos de diagnóstico de la empleabilidad, el contenido de la orientación, etc.

Además cabe mencionar el desarrollo también de encuentros para el intercambio metodológico con todos los equipos, en concreto en las operaciones de:

- Itinerarios intensificados para personas muy alejadas del mercado laboral - Mediación Sociolaboral.
- Jornadas metodológicas para la incorporación a los proyectos de itinerarios laborales con personas de difícil inserción del Programa Operativo de nuevos equipos de trabajo y complementariedad entre proyectos de empleo.
- Encuentro "Itinerarios de inserción laboral con jóvenes en la empresa".
- Seminario seguimiento metodológico e intercambio de buenas prácticas entre los proyectos de itinerarios para personas de difícil inserción en Galicia.
- Seminario seguimiento metodológico e intercambio de buenas prácticas entre los proyectos de itinerarios para personas de difícil inserción en Aragón.
- Seminarios de implantación de la herramienta de detección de competencias Emplea +.

Con el objetivo de que la sociedad en su conjunto contribuya a un mercado de trabajo inclusivo, que dé cabida a todas las personas que quieran y puedan trabajar, se han desarrollado una serie de operaciones que comparten la finalidad última de promover la igualdad de trato y poner en valor la diversidad, fundamentalmente cultural, en el entorno laboral y social.

Operación: Formación y empleo “Aprender trabajando”.

Fruto de la evaluación de los nuevos proyectos dirigidos a jóvenes en 2012, a partir de la prospección con empresas y a raíz del trabajo de partenariado con el Secretariado Gitano en el marco del POLCD, en 2.013 se empieza a gestar un nuevo proyecto conjunto entre la FSG y CRE: APRENDER TRABAJANDO que en definitiva, se trata de un proceso formativo con fuerte vinculación a la empresa (y por tanto al empleo) acompañado de ayudas económicas que contribuyan al sostenimiento de las familias en situación de pobreza, como estrategia alineada con los objetivos del Fondo Social Europeo de favorecer la inclusión activa.

La reasignación financiera del POLCD de 2.013 entre los diferentes Organismos Intermedios ha permitido a Cruz Roja dotar económicamente a estos nuevos proyectos, de manera que se pueda poner en marcha una nueva Operación enmarcada como Formación y Empleo.

- Las actividades realizadas en 2.013 en esta nueva operación, han sido sólo de diseño, convocatoria a los beneficiarios e inicio de puesta en marcha, sin actividad directa con participantes.

Junto con el trabajo descrito hasta aquí, en 2013 se han desarrollado dos operaciones de campañas de sensibilización sobre inserción laboral de personas desfavorecidas en los territorios. Una de ellas ha sido una operación multiobjetivo, en las cuatro regiones, por lo que hablamos de cinco operaciones de sensibilización. En estas operaciones ha participado un total de 50.818 personas.

Operación campaña “Galicia Suma”.

Operación campaña “Te corresponde, nos corresponde” (Operación multiobjetivo).

Operación: Estudio de investigación sobre "Empleabilidad y Jóvenes" (Operación multiobjetivo).

Durante 2.013, Cruz Roja, especialmente preocupada por los alarmantes niveles de desempleo juvenil que estaba alcanzando España, y el impacto que ello podía tener en toda una generación y en los niveles de exclusión social que se podían vincular a esta situación de desempleo masivo, decide poner en marcha una nueva operación enmarcada en el Tema Prioritario 71 para analizar la situación actual de la juventud en relación al mercado de trabajo, y especialmente para revisar los procesos de intervención y las metodologías de trabajo que venían desarrollándose hasta el momento con otros perfiles, para poder adaptarse a las características específicas de los jóvenes.

El **Instituto de la Mujer**, además de lo indicado para el Programa SARA, lleva a cabo otros Programas de formación para la inserción social de mujeres pertenecientes a grupos desfavorecidos.

El Programa CLARA, va dirigido a mujeres que se encuentran en situación o en riesgo de exclusión (víctimas de violencia de género, responsables de núcleos familiares, mayores de 45 años sin titulación, pertenecientes a minorías étnicas, inmigrantes y emigrantes retornadas, con discapacidad, reclusas, jóvenes) para promover su inserción laboral. La intervención se realiza en un período largo de tiempo a través de un itinerario personalizado que conlleva varias fases. En todas ellas, se trabajan los aspectos personales y profesionales, la formación ocupacional y el acompañamiento hacia la inserción laboral. El objetivo es mejorar la empleabilidad y la calidad de vida de estas personas e integrarlas en la sociedad.

En el año 2013, han participado un total de 209 mujeres y 8 Entidades.

El Programa AURORA, va dirigido a la inserción laboral de las mujeres en el ámbito rural, a través de la realización de un itinerario que conlleva distintas fases.

Este Programa tiene como fin incrementar la participación social y laboral de las mujeres en el medio donde viven, dado que en este ámbito perviven con mayor intensidad roles y estereotipos de género que limitan su plena autonomía personal y económica, impidiendo acceder a nuevos ámbitos y niveles de actividad y que les permita desarrollarse profesionalmente, consolidando su asentamiento geográfico y , por ende, el crecimiento y sostenibilidad del núcleo poblacional, evitando el despoblamiento al desaparecer la población femenina. A ello hay que sumar que la falta de infraestructuras y servicios les hace más difícil su participación social y laboral. Por otra parte y en el ámbito rural los grupos cuentan con la misma heterogeneidad que en las grandes ciudades pero no con los mismos servicios para las necesidades de las personas que los componen.

Además, este Programa, entre sus objetivos contempla también el atender otros aspectos que pueden obstaculizar su plena integración social, como son, el ser inmigrantes, víctimas de violencia de género, mujeres responsables de familias monoparentales, etc. Durante el año 2013, han participado un total de 155 mujeres y 7 entidades colaboradoras.

Por otra parte, se han desarrollado unos Talleres de formación en Centros Penitenciarios dirigidos a las reclusas, con el objetivo fundamental de la reinserción de las mujeres privadas de libertad e impulsar su rehabilitación social, una vez fuera del Centro Penitenciario y otros de sensibilización y formación en salud integral dirigido a las mujeres que tienen a sus hijos e hijas en prisión.

Por último, el Instituto de la Mujer, continua ofreciendo información a las mujeres y hombres de todo el territorio nacional sobre los derechos de las mujeres y atención a las víctimas de discriminación por razón de sexo, a través del Servicio de Atención Telefónica, que incluye el sistema DTS, para facilitar el acceso a personas sordas.

En este apartado la **Fundación ONCE** aclara que todas las actuaciones ejecutadas en el marco del Programa Operativo están dirigidas al colectivo de personas con discapacidad, por lo que remiten al resto de apartados de este Informe, y en particular al apartado 3.1.2. Análisis Cualitativo (Tema prioritario 71).

Como ya se ha explicado más arriba, todas las actuaciones llevadas a cabo por el IMSERSO en el marco del POLCD lo son con personas con discapacidad.

Este tipo de actuaciones no se encuentran dentro de las competencias de la Dirección General de Migraciones.

E. El análisis cualitativo de estos tres puntos B, C, y D se podría hacer individualmente o conjuntamente para los tres.

Dada la naturaleza de las operaciones desarrolladas por la **Fundación Acción contra el Hambre** en el marco del PO, el análisis de estos tres apartados será conjunto. El objetivo correspondiente a estos tres apartados se consigue de manera indirecta a través del fortalecimiento de las entidades que trabajan específicamente en este ámbito.

Adicionalmente, de manera concreta, podemos mencionar las siguientes actuaciones:

- Dentro de las 6 operaciones desarrollados en la línea de asistencia técnica, el siguiente cuadro muestra los colectivos de atención o el tipo de acción que desarrolla las 20 entidades participantes en 2013, y que finalizará en 2014:

NOMBRE ENTIDAD	OBJETIVO UE	COLECTIVO
Fundación Ronsel	Convergencia	Desempleados
COGAMI	Convergencia	Discapacitados
Fundación Érguete-Integración	Convergencia	Personas vulnerables en general
Asociación ALANNA	Competitividad Regional y Empleo Transitoria	Mujeres
Fundación Maimona	Convergencia	Personas desempleadas
ALUCOD	Convergencia	Personas Drogodependientes
Cáritas Huelva	Convergencia	Personas vulnerables en general
Málaga Acoge	Convergencia	Personas Inmigrantes
FEJIDIF	Convergencia	Personas con Discapacidad
Fundación Sierra Nevada	Convergencia	Personas desempleadas
Fundación Atenea Grupo Gid	Competitividad Regional y Empleo	Personas vulnerables en general
Fundación Balia	Competitividad Regional y Empleo	Jóvenes vulnerables
Asociación Ad Los Molinos	Competitividad Regional y Empleo	Personas vulnerables en general

Asociación La Rueca	Competitividad Regional y Empleo	Personas vulnerables en general
Fundación ACOBE	Competitividad Regional y Empleo	Inmigrantes
Fundación Ared	Competitividad Regional y Empleo	Personas vulnerables en general
Fundació Privada Ecom	Competitividad Regional y Empleo	Personas con Discapacidad
Asociación Para El Estudio Y Promoción Del Bienestar Social (Probens)	Competitividad Regional y Empleo	Personas vulnerables en general
Associació Reintegra	Competitividad Regional y Empleo	Personas vulnerables en general

- En el **número 23,** de la Revista Española del Tercer Sector, se abordan temáticas relacionadas con políticas de inclusión de colectivos en riesgo, como por ejemplo:

– El análisis del documento "*Assessment of the implementation of the European Commission recommendation on active inclusión",* realizado por encargo de la Comisión Europea.

– La publicación "*En los bordes de la pobreza. Las familias vulnerables en contextos de crisis*". Investigación que aborda las condiciones de vida, vulnerabilidad y riesgo de pobreza de aquellos hogares que están por encima del umbral de la pobreza pero que pueden caer en la misma, que no están mentalizados ni habituados a pedir ayudas, y que constituyen el espacio social de personas precarizadas de clase media..

- En el **número 25**, se ofrecen varias iniciativas tomadas por diversas instancias del Tercer Sector que tienen un especial significado ante la actual problemática social, siendo todas ellas expresión del trabajo en red y coordinado de diversas entidades del sector social.

– *"Tercer Sector, desigualdad y pobreza*: *Un Informe de la Cátedra de Investigación para la Igualdad y la Integración Social de Navarra*", que está integrada por diversas entidades que trabajan tanto en el ámbito de la acción social del territorio navarro como en el espacio universitario y presenta los resultados del Informe que han realizado sobre Desigualdad, Pobreza y Exclusión en Navarra.

– "*Aunar propuestas contra la pobreza y la exclusión social infantil*", realizada por UNICEF, aborda uno de los problemas de mayor actualidad e impacto en el futuro como es la pobreza infantil y responde a una iniciativa de las organizaciones de mayor presencia en este campo que han realizado un catálogo de propuestas para poder ser incorporadas al próximo Plan de Inclusión Social.

– En *Reseñas y Hemeroteca Internacional* se analiza *El empleo de las personas vulnerables: una inversión social rentable*. *Evaluación de impacto del Programa Operativo Lucha contra la Discriminación, es un estudio del impacto de las acciones de los operadores del Programa Operativo Plurirregional de Lucha Contra la Discriminación del Fondo Social Europeo*.

La **Subdirección General de Integración de los Inmigrantes** reseña algunas acciones de interés realizadas por las entidades en la ejecución de los programas durante el año 2013. Se incluyen

además, acciones en el ámbito de las NTIC y algunas actuaciones importantes en medioambiente.

- ***Programa de la Unión de Pequeños Agricultores y Ganaderos (UPA) "Concienciación del empresariado agrario"***

En el desarrollo del programa durante el año 2013, UPA ha realizado dos actuaciones innovadoras:

- Un Estudio titulado "Empleo Agrario y Mano de Obra Inmigrante: Concienciación y sensibilización para profesionales agrarios." Resaltar que el estudio dedica un capítulo entero a las trabajadoras inmigrantes en el que se analiza su situación en el mercado de trabajo, en el sector agrario y se promociona su contratación;
- Una Guía de Buenas Prácticas Profesionales en el Sector Agrario (ya mencionado).

En cuanto a las NTIC, decir que en UPA se considera prioritario que las personas inmigrantes tengan conocimientos sobre las nuevas tecnológicas de la información, iniciándolas en la navegación por Internet para acercarlas a las redes sociales y explicándoles el funcionamiento de Microsoft. El módulo relacionado con la informática o nuevas tecnologías es muy demandado puesto que puede ser considerado como una ventana abierta a la sociedad, a sus raíces, para seguir y mantener contacto directo con sus familiares en sus lugares de origen, así como poder acceder al mundo laboral.

- ***Programa de la entidad Colectivos de Acción Solidaria (CAS) "Itinerarios Integrados de Inserción Laboral Individualizados".***

Dadas las características especiales del programa, ya que se atiende prioritariamente a personas inmigrantes derivadas desde Instituciones Penitenciarias, durante el año 2013 se ha realizado fundamentalmente una acción innovadora: la incorporación de un nuevo taller de "horticultura" para dotar de empleabilidad al colectivo.

Dicho taller consta de un módulo formativo y otro práctico de aprendizaje in situ para la aplicación de técnicas de cultivo, estructuras, selección de semillas, técnicas tradicionales que cuidan y respetan el medio ambiente, etc.

- ***Programa de la Asociación Semilla para la Integración Social "Itinerario Sociolaboral para personas inmigrantes".***

La Asociación Semilla pone en marcha en el año 2006 la empresa de inserción, Albino 20s.I., cuyo nombre comercial es Madretierra restauración sostenible, una apuesta empresarial diferente, dedicada a la prestación de servicios de catering para eventos y a la gestión de una cafetería restaurante en el distrito de Villaverde, al sur del municipio de Madrid. Se trata de una iniciativa que busca la rentabilidad social sin renunciar a la más alta calidad y al mejor servicio.

Por otro lado, en el ámbito de las NTIC las acciones innovadoras se han enmarcado dentro de una acción nueva denominada "Ciudad Futura" en la que han participado los jóvenes de este programa que han seguido la formación en informática. Las acciones realizadas han sido proyectos tecnológicos que buscan mejorar espacios públicos degradados, a través de centros de interés común, en concreto Boombox (creación de un dispositivo inalámbrico construido por los propios jóvenes y programado también por ellos, que se instala en un lugar público y que permite a los que allí se encuentran seleccionar música de ambiente para beneficio de todos). Tanto la construcción como la dinamización en el barrio han corrido a cargo de los jóvenes, que se han encargado de explicar a los grupos de jóvenes que transitan en el parque el beneficio del dispositivo, y el hecho de ser algo construido para su propio beneficio y el disfrute común.

http://vimeo.com/71475584

Así mismo se han abierto espacios de Acceso a Internet, Workoffice y talleres de Robótica y creación de videojuegos para los más jóvenes.

En cuanto a los contenidos desarrollados en el ámbito del medioambiente hay que reseñar las siguientes actuaciones:

- En hostelería los talleres giran en torno al reciclado y al tratamiento de residuos en centros hosteleros, el uso de productos con menor impacto ambiental, el envasado y embalajes y el consumo energético.
- En la Escuela de Informática se centra el trabajo en el consumo energético y en el reciclado de la basura informática.

- ***Programa de Unión Sindical Obrera (USO) "Asesoramiento e inserción socio-laboral para inmigrantes".***

Como actividad innovadora, en el año 2013 año se ha creado en Barcelona el "Taller de la Una", un espacio de convivencia en vivo y de asistencia libre. Todos los jueves se acoge a las personas usuarias en una especie de jornada de puertas abiertas coordinada por un/a técnico/a del área de igualdad.

Dentro de este espacio las personas beneficiarias interactúan entre ellas, se crean grupos de apoyo, se comparten experiencias y se genera un clima de inclusión donde ningún tipo de discriminación está permitida.

Se produjo por la presencia asidua de algunos/as usuarios/as que empezaron a contar con dicho horario y con el acompañamiento generalmente de la coordinadora del taller para establecer un punto constante de anclaje en el cual valorar las experiencias de empleo, de búsqueda de empleo y también la posibilidad de nuevas iniciativas. Las charlas informativas en torno a la dinámica y condiciones de una cooperativa se realizaron en ese marco.

Todos las personas usuarias de este taller han mejorado notablemente sus conocimientos informáticos ya que se les facilitaba gratuitamente el uso de ordenadores para la elaboración o mejora de currículos, búsqueda de empleo o consultas administrativas.

Se ha observado también un aumento significativo de la asistencia debido a la tolerancia de la asistencia libre sin citas previas ni obligaciones, a una mejora del involucramiento en el programa y su desarrollo, con un resultado completamente satisfactorio contando en 2013 con la asistencia de 667 personas (154 mujeres; 513 hombres).

- ***Programa de la entidad Acción Contra el Paro "Inserción sociolaboral del inmigrante a través de itinerarios de inserción sociolaboral"***

Como actividades innovadoras, esta entidad en el desarrollo del programa de itinerarios incluye "Talleres de Contextualización Sociocultural" y "Talleres de Sensibilización Legal", para preparar a las personas inmigrantes en su proceso de integración en otro país miembro de la UE, como una alternativa al desempleo que se vive en el territorio español.

En los Talleres de Contextualización Sociocultural, se ha tratado de ver y analizar la sociedad y cultura de países de la U.E. con mayores perspectivas de empleo, especialmente Francia y Alemania. Se ha hecho énfasis en aspectos tales como su historia, localización, cultura, sociedad, costumbres y tradiciones a tener en cuenta para lograr una buena integración social.

En los Talleres de Sensibilización Legal, se ha proporcionado una pequeña introducción a las leyes de extranjería y a las leyes que se derivan de este ámbito, para su correcta integración legal, social y laboral en otros países de la UE.

Otra actividad innovadora ha sido las Jornadas de Búsqueda Activa de Empleo a través de Internet, utilizando las redes sociales como Facebook, Twitter, Linkedlin, etc.

- ***Programa de la Asociación para la Integración del Menor Paideia "JUEBES: Juventud Inmigrante en Busca de Empleo".***

Como actuación innovadora señalar que en 2013 han empezado a utilizar el Curso de Técnicas de Búsqueda Activa de Empleo a Distancia, utilizando la Plataforma de formación Moodle. Gracias a ella se pueden consultar los contenidos de los talleres presenciales, consultar listados de recursos, acceder a tutoriales sobre inscripción en páginas Web de empleo, uso de las redes sociales para la búsqueda de empleo, recibir ofertas a través de los mensajes en los foros, etc. En 2013 ha habido 30 personas con acceso a los contenidos del curso (11 hombres y 19 mujeres).

Se puede acceder como invitado/a a este curso en la dirección de Internet: www.paideiaong.org/moodle Usuaria: visitante Contraseña: Visitante.1

- ***Programa de la Asociación Cultural La Kalle "Itinerarios individualizados de inserción sociolaboral en el sector del comercio y la distribución".***

En el tema del medioambiente esta entidad ha trabajado durante el año 2013 desde diferentes enfoques:

- Se trabajó especialmente el tema del consumo responsable y comercio justo a través del Videoforum "En el mundo a cada rato", "Comprar, tirar y comprar" y "Entrevista gestión Ábrete Sésamo".
- Se han realizado distintas medidas en el aula para la gestión de su limpieza y orden, realizada por los/as chavales/as para una gestión sostenible de los recursos naturales: ahorro energético, reciclado de materiales, reutilización de materiales y reforzando las buenas prácticas sobre la separación, reducción y reciclaje de residuos domésticos.
- Se realizaron sesiones formativas lideradas por la Asociación Española de Educación Ambiental", dirigidas por el grupo Local de Madrid, incluidas en el módulo específico sobre medio ambiente. Destacar sobre todo las charlas **¿Y tú qué haces?** Específicas sobre la huella ecológica y las buenas prácticas relacionadas con reciclaje y separación de residuos.
- Así mismo se gestionó desde la formación técnica un **"Mercadillo Trueque"**, el 12, 13 y 14 de diciembre. Un evento en que el grupo pone en práctica todos los conocimientos sobre decoración, exposición de productos, atención al cliente, empaquetado, etiquetado, etc. con la finalidad de trabajar el consumo responsable y las pautas de buenas prácticas para fomentar los hábitos de reutilizar, reducir y reciclar.

- ***Programa de la entidad Movimiento por la Paz MPDL"Iniciativas Pro-Autoempleo".***

Esta entidad, en el desarrollo de su programa de autoempleo, ha realizado durante 2013 las siguientes acciones innovadoras relacionadas con las NTIC:

- Los cursos de creación de microempresas 2.0 por sus Contenidos y medios técnicos utilizados representa la principal acción innovadora, permitiendo además a través de su plataforma virtual el uso de los materiales para aquellas personas beneficiarias que no pueden asistir de manera presencial a los cursos.
- Asimismo, en estos cursos de creación de microempresas 2.0. se han diseñado páginas Web para la difusión online de las microempresas. A través de la utilización de un sistema de plantillas digitales, cada asistente ha creado su propia página Web empresarial.
- Además la Web Activa Pro Autoempleo complementa los contenidos de los curso abriendo a los visitantes unos contenidos de interés para el desarrollo de nuevas iniciativas emprendedoras. http://wapa.mpdl.org

- ***Programa de la Fundación Tomillo "Emprendimiento e integración".***

Se pueden destacar las siguientes actuaciones innovadoras llevadas a cabo por esta entidad durante el año 2013:

- Proyecto piloto *"Emprendiendo en espacios públicos: Tu negocio en un stand de las estaciones del Metro de Madrid*" para iniciativas de quioscos en las estaciones del Metro de Madrid.
- Creación de un Fondo de Microcréditos propio gestionado por la Fundación Tomillo.

➢ ***Programa de la entidad Economistas Sin Fronteras "Integrando desde la economía social".***

Han realizado durante el año 2013 las siguientes acciones innovadoras en el ámbito de las NTIC:

- Se ha realizado el contacto con los/as beneficiarios/as de manera virtual (mediante Skype y correo electrónico) además de presencial.
- Se ha compartido la información y se ha trabajado en red a través de Google Drive, Dropbox y Piratepad.
- Se han enseñando herramientas para la actividad apoyadas en las NTIC (de correo como Mailchimp, de contabilidad Excel, creación de páginas Web Jimdo, Wordpress, Webnode…).
- Se ha prestado apoyo en el uso adecuado de las redes sociales: Twitter, Pinterest, Facebook, Tuenti, Blogs.
- Y se han ofrecido alternativas de financiación virtuales (i)crowdfounding: Verkami, Lanzanos y Goteo.

El **OATPFE** explica que todas las acciones que se desarrollan desde el Organismo intermedio están dirigidas a conseguir la inserción laboral de la población penitenciaria como grupo con alto riesgo de marginación laboral y social.

Se encuentra con una población que, con carácter general, antes de su ingreso en prisión tiene un bajo nivel educativo, escasa o nula experiencia laboral, limitados recursos sociales, etc. por lo que su objetivo prioritario es incrementar las posibilidades de enfrentarse al mundo laboral en la mejor situación posible.

Con este fin, realiza acciones de formación profesional, orientación laboral y acompañamiento para la inserción como partes integradas en un itinerario personalizado de inserción social.

En este sentido cabe señalar que el 56,22% de los participantes estaban desempleados antes de iniciar la acción mientras que el 43,78% estaban desarrollando su actividad laboral en los talleres productivos de los centros penitenciarios. Asimismo, el 83,37% tienen un nivel educativo de educación primaria ó secundaria inferior y la franja de edad entre los 25 y 54 años aglutina al 85,69% de los participantes.

F. Acciones innovadoras, incluida una exposición de los temas y sus resultados y de su divulgación y generalización

En este apartado, la **Fundación Acción contra el Hambre** destaca como actividades dignas de mención, los resultados de las siguientes actividades:

- La formación en Emprendimiento a través de la plataforma open source (de código abierto), o modalidad: e-learning, que continúa teniendo gran acogida como modalidad de formación completamente adaptada a las necesidades específicas de los cursos que se imparte. Gran flexibilidad orientada a las necesidades del alumno, y promueve el uso de las nuevas tecnologías. De los 4 cursos y un total de 420 horas de formación (105 por curso) 240 horas de formación en modalidad presencial y 180 horas en modalidad online, lo que supone un 42%. Además, se ha implementado una plataforma de videoconferencia para poder desarrollar unos contenidos formativos con profesorado de manera no presencial, a través de

videoconferencias en las que se convocaban a los participantes y el profesor ha podido interactuar a distancia con los alumnos.

Además, durante el programa formativo se ha desarrollado un sistema de seguimiento con las entidades participantes para poder conocer el grado de impacto que la formación estaba resultado sobre los usuarios que atendían las entidades participantes. De esta manera, los resultados obtenidos han sido:

- Un total de 517 personas han sido asesoradas en emprendimiento por las entidades participantes en la formación.
- Un 62% comenzaron a elaborar un plan de empresa
- Un 16% creó un negocio

- Como mencionábamos en un apartado anterior, en el año 2013 se ha incluido un plan específico para la mejora de la incorporación del análisis y medición del enfoque de género, de cara a las nuevas operaciones en 2014. Para ello, Acción contra el Hambre toma como referencia el "***Informe de valoración y propuestas de mejora a los IAEs de los PP.OO 2011-Síntesis del informe de valoración y Propuestas de mejora respecto a la integración del principio de igualdad en los mismos***" elaborado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo.

- VIVES proyecto ha sido seleccionado por la iniciativa Enterprise 2020 como estrategia colaborativa entre el sector público y privado, con impacto en las competencias para el empleo. Enterprise 2020 es una iniciativa de la European Business for Corporate Social Responsability.

En este punto, **Cáritas Española** indica lo siguiente:

- Participación de los propios participantes en el diseño de su itinerario de inserción. Para ello se utilizan diferentes herramientas como son: hoja de acuerdos (itinerario / proceso individualizado de formación), hoja de evaluación periódica, indicadores (sociales, laborales, generales) que permiten la valoración y visualización de los objetivos alcanzados y del recorrido realizado hacia la inserción.

En Extremadura, se desarrolló un encuentro entre participantes y técnicos
Taller grupal e intercambio de experiencias entre participantes y técnicos (impulso y mejora de la participación)

Fecha: 13 de Noviembre de 2013

Participantes: 34 personas (16 mujeres y 18 hombres

La formación a partir de micromódulos acumulativos que faciliten una formación que después sea reconocida y homologable.

La formación en el puesto de trabajo: Esta modalidad, la hemos ido desarrollando en los últimos años, consolidándose en 2013. Se trata de realizar una formación directamente vinculada a una empresa, y está obteniendo unos resultados excelentes en cuanto a inserción laboral.

Participantes: 150 (54 hombres y 96 mujeres)

Contratos: 103 (41 hombres y 53 mujeres)

Por lo que podemos hablar de un 68% de tasa de inserción.

Algunas tipologías de la formación:

- Operaciones Básicas de Pisos en Alojamientos
- Operaciones Básicas de Restaurante
- Gestión de punto de venta Especialista en Frescos
- Operaciones Básicas de Restaurante
- Gestión de punto de venta Especialista
- Operario de Gran superficie
- Manipulador de Frutas y Hortalizas
- Ayudante de cocina

Estos cursos se han desarrollado en empresas como Grupo Melía, Coviran S.Coop y Alcampo.

La búsqueda y aplicación de nuevos modelos de comunicación no necesariamente ligados a la comunicación verbal, para acompañar el proceso de madurez emocional de aquellos participantes que tienen dificultades para comunicarse verbalmente, por diferentes razones (desconocimiento del castellano, falta de dominio de la lengua en general), al tiempo que se impulsa el dominio del lenguaje verbal. Por otra parte, se están conociendo y aplicando técnicas no verbales como la arte-terapia, dibujo proyectivo, técnicas de evaluación no psicométricas, etc...

Cruz Roja Española (CRE) a lo largo del año 2013 mantiene de manera abierta líneas de trabajo con toda la red territorial de los beneficiarios finales en los ámbitos de la formación, la cooperación empresarial, la orientación, interculturalidad, igualdad de oportunidades, y la sensibilización, etc. para la transferencia de buenas prácticas, la innovación social en estos temas e incorporar mejoras continuas tanto en los contenidos como en los procesos, métodos, procedimientos, etc.

En este año 2013 cabe destacar las siguientes acciones específicas:

Acciones vinculadas a la intervención directa

1.- La implantación del modelo de orientación por competencias

El mercado laboral ha cambiado (menos ofertas, más competitividad, más exigencia...) y la intervención se ha tenido que adaptar a este nuevo contexto si queremos mejorar las oportunidades de las personas que atendemos. Se ha implantado este año el modelo de orientación por competencias a través de la formación de los equipos, de grupos de trabajo específicos para incorporar mejoras en el modelo y la aplicación emplea + porque las competencias básicas y transversales están jugando un papel relevante en este nuevo escenario y se ha promovido este año que sea un eje vertebrador de la orientación ya que permiten mejorar y ajustar el autoconocimiento de las personas, rescatar sus fortalezas (especialmente relevante en los casos donde la formación y la experiencia es escasa), tomar decisiones sobre ocupaciones ajustadas a los perfiles requeridos, establecer planes de mejora para reducir el gap competencial ... A través de la orientación por competencias se ha reforzado la personalización del itinerario y el protagonismo y compromiso de quienes participan en procesos de mejora de la empleabilidad.90 personas formadas ha sido formadas como formadoras a través de 4 seminarios y replicarán esa formación en sus equipos territoriales.

Acciones vinculadas a la construcción de partenariado y sinergias intersectoriales

1.- La mesa por la igualdad de Alicante.

El trabajo en red en Alicante a favor de la promoción de medidas para el fomento de la igualdad de oportunidades. Desde el año 2009 se inició por parte de CRE un rastreo de entidades que trabajan la igualdad y el tejido empresarial en la provincia de Alicante. De este trabajo se ha constituido una Mesa por la igualdad promovida por CRE que se reúnen una vez al mes y organizan encuentros, jornadas, charlas, campañas de sensibilización dirigidas al

tejido empresarial y población general para la sensibilización e implantación de medidas de igualdad. Se realizan asimismo actos de reconocimiento a empresas por su labor en igualdad. el trabajo con el entorno necesario para reducir la desigualdad y las barreras con las que se encuentran las mujeres en sus procesos de inserción. A lo largo del tiempo se han ido adhiriendo empresas. Se está consiguiendo la fidelización de las empresas a la Mesa y un compromiso por su parte de colaborar en otras actividades que se desarrollan a lo largo del año. En este momento participan Diputación provincial de Alicante, 6 Ayuntamiento, la Generalitat Valenciana, Unidad de Violencia de Género de Alicante, la Universidad de Alicante, Confederación Empresarial de la provincia de Alicante COEPA, Asociación de empresarias y directivas de Alicante AEPA, Fundación Novafeina y Fundación Secretariado Gitano.

Acciones vinculadas a la cooperación empresarial

1.- Cooperación en difusión y formación sobre gestión de la diversidad en espacios formativos a empresarios y estudiantes de empresariales

En el marco de convenios específicos firmados con organizaciones empresariales y entidades de formación empresarial en Galicia, se ha participado en espacios de encuentro empresarial y programas de formación empresarial con el fin de acercar al empresariado los aspectos más relevantes de la gestión de la diversidad y su vinculación a la igualdad de oportunidades y la inserción laboral de personas en dificultad social. Se trabajado con diferentes perfiles: emprendedores, empresarios y empresarias de PYMES, personal de recursos humanos, estudiantes de empresariales etc. En conjunto en estas actividades han participado 327 personas. Esta experiencia, consolidada ya con algunas entidades empresariales, ha permitido paralelamente el desarrollo de nuevas formas de colaboración por parte del sector empresarial y crear sinergias y relaciones de ayuda mutua vinculados a la difusión, visibilidad, actividades formativas, cobertura informativa, etc.

2.- Las empresas actores clave en los itinerarios

Aunque el tejido empresarial siempre está presente en los proyectos de inserción sociolaboral, al ser el trabajo por cuenta ajena la finalidad última de estos proyectos, en estos últimos años, y ante una escasez de ofertas de empleo se ha puesto especial énfasis en hacer partícipe a las empresas en todo el proceso de los itinerarios de inserción, de manera que se han implicado en diferentes actividades de los itinerarios.

En concreto, las empresas a través de los responsables de Recursos Humanos, responsables de la contratación y otros trabajadores han colaborado impartiendo acciones grupales de orientación sobre condiciones laborales de determinados sectores y sobre técnicas de entrevistas, han intervenido en charlas informales sobre los aspectos más valorados de los trabajadores, han acogido visitas de grupos de participantes a sus empresas para mostrar la dinámica laboral habitual, han participado en el diseño de la formación, partiendo de las carencias de sus propios trabajadores, han facilitado información clave sobre las tendencias del mercado de trabajo y el potencial futuro de creación o destrucción de empleo en algunas ocupaciones, has cedido espacios de las mismas empresas para impartir formación muy práctica de capacitación profesional, han aportado trabajadores especialistas en determinadas áreas profesionales como formadores en los cursos organizados por Cruz Roja, han acogido alumnos en prácticas para complementar la formación impartida en aula, han colaborado en la difusión de las campañas de sensibilización con sus clientes y proveedores, y por supuesto, cuando han necesitado trabajadores han contado con Cruz Roja para la realización del proceso de reclutamiento y selección.

Esta mayor implicación en todo el proceso ha tenido un efecto multidireccional: por un lado la cercanía de los empresarios y empresarias a la realidad de las personas en dificultad social ha contribuido a la ruptura de prejuicios y estereotipos negativos al tiempo que les ha mostrado todo el potencial que estas personas tienen en relación al empleo. Por el lado de los

participantes, ver y oír directamente a los responsables últimos de la contratación, les ha hecho mucho más receptivos, motivándoles y activándoles en mayor medida que con la exclusiva intervención de los técnicos de empleo. Por último, los equipos de intervención, con la mayor implicación de las empresas, pueden planificar mejor su intervención, más ajustada a las necesidades empresariales, y por tanto con mayores garantías de éxito, y les ha permitido ganar tiempo para intervenciones más especializadas, permitiendo además un ahorro económico al contar con colaboraciones altruistas.

Acciones relacionadas con un mayor y mejor uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación como son:

- CAPACITA Es una herramienta telemática en la que las personas hacen una autoevaluación de sus competencias básicas para el empleo y a través de casos prácticos van avanzando y analizando las suyas permitiéndoles de esta manera saber qué aspectos tienen que trabajar.

- Boletín Noticiasempleo.org, Se trata de una herramienta de comunicación interna, a través de la cual las diferentes oficinas territoriales de Cruz Roja comparten experiencias, buenas prácticas, resultados, o bien informan de actividades que consideren de interés para el conjunto de la red. El boletín llega a 570 direcciones y, como viene siendo habitual, en 2.013 se enviaron cinco números del boletín.

Proyectos específicos innovadores

- Itinerarios sociolaborales con la empresa para jóvenes.

Es un proyecto que tiene como objetivo principal ofrecer puertas de oportunidades formativas y laborales. Esta estrategia se rige por estar abierto a jóvenes en dificultad que quieran y puedan trabajar desempleados entre 18 y 30 años con poca cualificación, es decir, sin apenas formación, capacitación profesional y con escasa o nula experiencia laboral, y que en el actual contexto de crisis se sitúan muy cerca de la exclusión social. El proyecto se desarrolla a través de respuestas personalizadas mediante el establecimiento de itinerarios integrales de inserción que contemplan acciones de orientación, formación e intermediación laboral, junto con ayudas complementarias para el empleo. Las acciones están orientadas acercar a los jóvenes al tejido productivo, a mejorar la empleabilidad, y a facilitar experiencia profesional en el puesto de trabajo, por lo que en las diferentes actividades se cuenta con colaboración empresarial: acciones de orientación con participación activa de empleadores y responsables de Recursos Humanos; formación en competencias transversales y capacitación profesional que se desarrolla o culmina directamente en la empresa con prácticas no laborales; intermediación con las mismas empresas en las que los y las jóvenes se han formado o en otras del mismo sector

La mayor parte de las actuaciones del Instituto de la Mujer tienen un enfoque innovador, ya sea por los contenidos, por las metodologías, por la incorporación de las TICs, todo ello lleva incorporado el enfoque de género.

En concreto se indica como actuación destacable en innovación tecnológica, el Proyecto INNOVATIA, realizado en colaboración con la Universidad Santiago de Compostela. Tiene como objetivos, fomentar el empresariado de mujeres en el ámbito científico-tecnológico y crear un modelo de intervención que integre la perspectiva de género en los procesos de transferencia de conocimiento y en el proceso de creación de empresas de base tecnológica. En su difusión, se ha tenido en cuenta la perspectiva de género. Se ha difundido a través de dos páginas web: www.womenemprende.org y www.emprendia.es.

Otras actuaciones a destacar, por la incorporación de las Nuevas Tecnologías, son:
-el portal www.e-igualdad.net, al que también se puede acceder desde la página del Instituto de la Mujer. A través del portal se persigue aportar información sobre la situación de mujeres

y hombres en la SI, y sensibilizar a las instituciones y agentes sociales para la incorporación de la igualdad de género en sus actividades.
-El Grupo de Trabajo Interministerial sobre género y TIC, que ha desarrollado sus trabajos en 2012 y 2013, con el objetivo de sensibilizar y comprometer a las Instituciones en el trabajo de género y TIC e impulsar la elaboración de un nuevo Plan de Acción en el ámbito de la Sociedad de la Información. Además, representa un ejemplo de colaboración interministerial y de consenso, ya que en los trabajos han participado representantes de 8 Ministerios diferentes.
-Por último, mencionan la modalidad formativa on line, con mayor impacto en la población, muy bien valorada, y que ha sido novedosa en cuanto a los contenidos, tratamiento y diseño, como por ejemplo, los cursos sobre "la imagen de la mujer en la literatura s. XX", "la imagen de la mujer en la publicidad" y "Compartir miradas en femenino y en masculino"; y el de coeducación dirigido al profesorado o el de "Dos sexos en un solo mundo".

La **Fundación ONCE** en este ámbito de actuación y de manera transversal articula una serie de acciones encaminadas a potenciar líneas innovadoras de trabajo, la calidad y la mejora continua como elementos favorecedores para el desarrollo del proyecto, y por tanto, para el empleo y la inclusión social de las personas con discapacidad.

Así mismo, se desarrollan medidas específicas fomentando el uso de las TIC en tres entornos:

- En el ámbito interno, como herramienta de gestión para el seguimiento y control del propio proyecto;
- Como línea de servicio para las persona destinatarias del Programa Operativo con la finalidad de contribuir a la eliminación de la brecha digital patente en el colectivo, a través de la realización de acciones de mejora de la empleabilidad en formato "on line", y de la formación específica en estos entornos.
- En la gestión hacia el exterior, como instrumento principal en las campañas de información y sensibilización a terceros en el marco del Plan de Comunicación, en la difusión de las buenas prácticas y la cofinanciación del Fondo Social Europeo.

Se citan a continuación algunos proyectos específicos relacionados con la investigación y la puesta en marcha de nuevas ideas dirigidas a la inserción laboral de las personas con discapacidad:

- Lanzamiento y desarrollo del Plan No Te Rindas Nunca para Jóvenes con Discapacidad 2013-2015, que abarca una serie de medidas específicas para contribuir a abordar el problema de la situación laboral de este colectivo. En el primer año de trabajo gracias al desarrollo de estas medidas se han alcanzado ya los siguientes resultados: Destinatarios jóvenes atendidos: 3.641; Alumnos jóvenes formados en las distintas tipologías de acciones de mejora de la empleabilidad: 2.086; y por último 928 Inserciones de jóvenes.

- Proyecto para la Promoción de la Inserción Laboral de Personas Sordo Ciegas. Destacar la iniciativa conjunta de la Dirección de Educación, Empleo y Promoción Cultural de la ONCE, Fundación ONCE, representantes de la Asociación de sordociegos españoles en la que colabora FSC Inserta, que tiene como objeto favorecer la inserción laboral de personas sordo ciegas (Colectivo en especial riesgo de exclusión por tener un porcentaje de discapacidad superior al 65%), lo que conlleva necesariamente la elaboración de planes específicos de actuación que ayuden a paliar las dificultes y faciliten la inclusión de las personas con este tipo de discapacidad.

- Proyecto de Innovación Tecnológica. Este Proyecto supone la interacción de diversas líneas de trabajo, dada su repercusión en todos los ámbitos de la gestión y atención al cliente. Su finalidad es la interactividad entre la aplicación actual de seguimiento de los beneficiarios, denominada "Integra" y el Portal Por Talento, de modo que se convierta en una única base de

datos y portal de referencia para todas las personas usuarias de los servicios ofertados en el Programa Operativo: cursos de formación, ofertas de empleo, demandas de empleo por parte de las empresas, acciones de difusión, etc.

- Acciones de Sensibilización y Difusión. El uso de las Nuevas Tecnologías se aplica en el desarrollo de las líneas de difusión del Programa Por Talento para la optimización de los resultados. Entre las principales actuaciones realizadas en el año cabe destacar:

Medios Digitales: En general se da continuidad a los instrumentos que soportan la información de interés sobre las líneas de actuación del Programa Operativo realizados gracias a la cofinanciación del Fondo Social Europeo:

- Portal de Empleo y Formación del Programa Por Talento. Es concebido como bolsa de empleo online para personas destinatarias y empresarios/as, siendo el objeto facilitar la búsqueda de empleo a los primeros, y ser una herramienta de búsqueda de candidatos/as para los segundos. Este portal, que ha tenido 795.750 visitas durante este periodo de tiempo, ha ofrecido la imagen y contenidos habituales, informando de ofertas, de las líneas de Programa, de las actividades más significativas, etc.

Asimismo se ha continuado tanto con los envíos de SMS a los destinatarios de las ofertas de empleo que se adecuan a su perfil, como con la incorporación de la herramienta RSS para facilitar la suscripción de los usuarios a las novedades en las ofertas de empleo, la conexión del portal con las redes sociales Facebook, Linked in y Twitter y Google+, de cara a difundir de manera más efectiva las ofertas de empleo de las empresas, la grabación de videonoticias y audiovisuales y su puesta a disposición a través del portal.

- Elaboración del Periódico Solidaridad Digital, diario digital de información de interés para las personas con discapacidad, noticias de actualidad sobre el mercado laboral, estrategias y planes de empleo, donde se han publicado los videos de noticias relacionadas con el Programa.
- Página web del Foro Inserta Responsable que pretende ser el punto de encuentro virtual entre empresas que quieren compartir experiencias y buenas prácticas en torno a la RSE-D y más concretamente en torno a la integración laboral de personas con discapacidad.
- Banners. Diseño y redacción de banners publicados en Por Talento, destinados a captar candidatos con discapacidad para determinadas ofertas de empleo o ciertos cursos de formación.
- Newsletter “FSC INSERTA”. Con periodicidad quincenal, se remite a empresarios, dirigentes del movimiento asociativo y gabinetes de comunicación del Tercer Sector de todo el territorio nacional, esta Newsletter que recoge las informaciones más relevantes ocurridas en materia de empleo, formación y RSE. Se trata de difundir la actualidad más solidaria de las empresas, es decir, todas las iniciativas que emprenden para alentar la integración laboral y social de las personas con discapacidad. Para recabar información, sugerencias u otras cuestiones, se ofrece el correo de contacto: portalento.fsc@fundacionONCE.es

Campañas de comunicación:

- Campaña para la Captación de Jóvenes con Discapacidad: Campaña No Te Rindas Nunca para dar a conocer el plan para la inserción laboral de jóvenes con discapacidad.
- Campaña Nacional No Te Rindas Nunca en televisión. Al objeto de seguir generando notoriedad para el Plan NTRN, se han emitido pases publicitarios en cadenas de televisión de ámbito nacional.
- Campaña Europea No Te Rindas Nunca en televisión. Se emitieron pases publicitarios de la Campaña NTRN en la cadena internacional de noticias CNN en las zonas de Europa; cadena de noticias internacional vista por los parlamentarios y comisarios europeos.

La **Fundación Secretariado Gitano** dentro de las actuaciones dirigidas a la población gitana ha ido incorporando acciones que tienen en cuenta el fomento y la generalización de acciones innovadoras, en especial acciones de innovación social e innovación tecnológica por el valor añadido que tienen en la búsqueda de nuevas respuestas a las situaciones de exclusión social y laboral que sufre la población gitana. Estas acciones se han concretado en experiencias innovadoras tiene que ver con la transversalidad de las TIC en el Programa fomentando tanto la formación en las mismas para la búsqueda activa de empleo como profundizar en lo que se refiere a cursos específicos para la adquisición o el fortalecimiento de las habilidades informáticas. Ya que la población gitana tiene un deficitario nivel de acceso a las nuevas tecnologías y una clara necesidad alfabetización digital imprescindible para la participación en cualquier proceso formativo, laboral y de otra índole en nuestra sociedad.

El Programa Acceder intenta incorporar a la comunidad gitana a los nuevos contextos, contribuyendo a la reducción de la brecha digital. Por ello, gran parte del trabajo que se realiza en la Búsqueda Activa de Empleo, se hace utilizando plataformas webs.

Las personas aprenden a manejar correo electrónico e Internet y conocer así las principales bolsas de empleo de la Web donde incorporan su *curriculum*. De forma paralela y no solo para la Búsqueda Activa de Empleo, se ponen en marcha de forma continuada, talleres de alfabetización digital donde además se enseña el paquete office y otras herramientas de comunicación en Internet que son fundamentales de cara al mercado laboral.

Aprender Trabajando. Espacios mixtos de formación y empleo

La Fundación Secretariado Gitano junto a Cruz Roja, con el convencimiento de que una de las principales puertas de acceso a la inclusión social de aquellos grupos que se encuentran en una situación de vulnerabilidad es la incorporación plena al mercado laboral, inicia una nueva experiencia, “proyectos mixtos” de Formación y Empleo, en el marco del Programa Operativo Plurirregional de Lucha contra la Discriminación 2007-2013.

Esta iniciativa cuenta con la colaboración de la Obra Social de La Caixa que apoyará los 30 proyectos “pilotos” que FSG y Cruz Roja han puesto en marcha en todo el territorio español en la primera edición de Aprender Trabajando 2013-2014.

La iniciativa está Adherida a la Estrategia de Empleo y Emprendimiento Joven del Gobierno de España. La FSG colaborará con la inclusión de los jóvenes con mayores dificultades en el mercado laboral facilitando su acceso a un puesto de trabajo y el mantenimiento del mismo.

Los objetivos que se persiguen con el proyecto Aprender Trabajando son:

- Dotar de competencias básicas y profesionales a jóvenes, de 18 a 30 años, en riego de exclusión, formándoles en ocupaciones relacionadas con las cualificaciones profesionales acreditables y con posibilidades reales de inserción.

- Colaborar con empresas en la realización de la formación tanto teórica como práctica, incorporando a jóvenes vulnerables o en riesgo de exclusión, en sus organizaciones.

- Facilitar una beca durante la fase de formación en la empresa que ayude a sus familias en esta situación de graves dificultades económicas, contribuyendo a aumentar el ingreso familiar a través de su trabajo permitiendo luchar contra la pobreza.

- Experimentar una situación laboral donde se entrenen y pongan en funcionamiento actitudes, hábitos y habilidades necesarias para ejercicio de una profesión en un puesto de trabajo y adquirir experiencia laboral real.

- Preparar a jóvenes para la obtención del Graduado en E.S.O.

El modelo formativo que se propone comenzará con FORMACIÓN BÁSICA (140 horas) en la que los alumnos trabajarán junto con el formador/tutor de la FSG en la mejora de sus competencias, el aprendizaje de instrumentales básicas y las nuevas tecnologías de la información.

Posteriormente y, durante cinco meses, realizarán un ITINERARIO FORMATIVO que combinará distintas ocupaciones del sector de comercio y grandes superficies de alimentación: cajero/a, actividades auxiliares de comercio y almacén, y dependiente de frescos.

Este itinerario formativo se realizará en estrecha colaboración con una o varias empresas del sector, ya que durante estos cinco meses el alumnado recibirá FORMACIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO (UN TOTAL DE 420 HORAS) pasando por las diferentes ocupaciones y en diferentes turnos. Esta formación práctica se alternará con FORMACIÓN TEÓRICA (240 HORAS) relacionada con las cualificaciones profesionales del sector, formación de apoyo en competencias transversales y tecnologías de la información. En esta fase se involucrará un formador y los tutores de prácticas de la empresa y un formador/tutor de la FSG.

En el caso concreto de **la Fundación Secretariado Gitano se han puesto en marcha en 2013, un total de 17 proyectos en los que participan 320 jóvenes menores de 30 años**, en las siguientes Comunidades Autónomas: Andalucía, Castilla y León, Castilla-La Mancha, Cataluña, Comunidad de Madrid, Comunidad Valenciana, Extremadura y Galicia.

En esta primera edición, 13 empresas han colaborado en la selección de los participantes, en la definición y programación de contenidos formativos, en la impartición de la formación teórica y en la tutorización de la formación práctica de un total de 257 jóvenes (139 hombres y 118 mujeres), que durante su participación en el proyecto recibirán una ayuda de 350€ mensuales. Entre las empresas colaboradoras se encuentran: **Eroski, Alcampo, Leroy Merlin, Sprinter, Conforama, Bricodepot, Cárnicas Otero, C&A y Toys R Us.**

Con el propósito de que esta iniciativa se consolide y se pueda implementar durante el período de desarrollo del Programa Operativo Plurirregional de Lucha contra la Discriminación, se realizarán tres ediciones del Aprender Trabajando hasta 2015.

La emprendeduría social.

ACCIÓN DE APOYO Y PROMOCIÓN DEL EMPRENDIMIENTO

Tras la consolidación en el 2009 de la implantación del autoempleo en la totalidad de equipos Acceder así como su integración metodológica en los itinerarios de acceso al empleo, en 2013 el número de itinerarios en autoempleo que se han iniciado han sido **115.**

Han sido distintos los dispositivos desde los que se ha realizado el acompañamiento para la consecución de alguno de los diferentes itinerarios de inserción por cuenta propia. Así, un total de **17 proyectos iniciados en 2013** han sido promovidos desde los equipos de Andalucía, Castilla y León, Castilla La Mancha, Comunidad de Madrid, Navarra, Comunidad Valenciana, Extremadura y Galicia .

	Nº de casos atendidos (proyectos abiertos)	Nº de proyectos constituidos
Andalucía	27	5
Aragón	8	0
Castilla y León	16	2
Castilla-La Mancha	9	2
Cataluña	4	0
Comunidad de Madrid	10	1
Comunidad Foral de Navarra	6	1

Comunidad Valenciana	10	1
Extremadura	6	4
Galicia	9	1
Principado de Asturias	9	0
Región de Murcia	1	0
TOTAL	115	17

Las actividades emprendidas muestran una innegable tendencia hacia el sector servicios, con proyectos centrados fundamentalmente en la hostelería, el comercio de ropa y el comercio de alimentación.

Como retos de futuro, el programa pretende continuar incidiendo en la plena integración del autoempleo dentro de la metodología ACCEDER, tratando de afrontar de manera directa las dificultades en el acceso al empleo por cuenta propia y avanzando no solo en la apertura de nuevos proyectos, sino en su continuidad en el mercado.

ACCIONES DE APOYO A INICIATIVAS DE EMPLEO PROTEGIDO

Con la promoción y apoyo de empresas de inserción como un elemento clave y recursos a incorporar dentro del programa Acceder y el desarrollo de itinerarios de inserción.

En este terreno, en 2013 se ha continuado con la actividad de: la Empresa de Inserción Vedelar[12], promovida por la FSG en Asturias; se ha dimensionado y consolidado el Proyecto CIS–Nabut[13], en Navarra, se ha afianzado Ecotur[14], y se ha afianzado la actividad de empresas de inserción en Madrid y Castilla y León.

El **OATPFE** informa que en el año 2013 se desarrolló el **Proyecto de inserción laboral en empresas del sector residuos** en el Centro de Inserción Social de Alcalá de Henares, que considera innovador por conjugar en un mismo objetivo:

- La colaboración entre el sector público y el sector privado en la realización de itinerarios completos de inserción sociolaboral.
- La sensibilización medioambiental y la gestión de los recursos urbanos e industriales como base del aprendizaje.
- La Responsabilidad Social Corporativa como vía de canalización para conseguir la participación del sector empresarial en la inserción sociolaboral del colectivo de personas privadas de libertad.
- La repercusión del proyecto en los medios de comunicación a nivel nacional.

El proyecto se enmarcó en un Convenio de Colaboración entre esta Entidad de Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo y ECOEMBES, organización sin ánimo de lucro que gestiona la recuperación y el reciclaje de los envases de plástico, las latas y los *briks* así como los envases de cartón y papel en toda España.

El proyecto tiene el objetivo de incorporar a los internos e internas al mercado laboral en empresas relacionadas con la gestión de residuos, mediante la formación en esta materia y el posterior apoyo en la búsqueda activa de empleo.

[12] Vedelar es una empresa de inserción en el ámbito de jardinería y trabajos forestales que da respuesta a las necesidades de adecuación, conservación, limpieza y mantenimiento de todo tipo de espacios verdes
[13] Nabut es un Centro de Inserción Sociolaboral que ofrece servicios de lavandería, transporte, suministro de material de oficina, papelería, vestuario laboral, comercio textil y otros servicios asociados
[14] Ecotur Azafatas de Congresos y Turismo es una Agencia que da soporte a toda clase de eventos

En concreto, las actuaciones que se han llevado a cabo en el Centro de Inserción Social de Alcalá de Henares de Madrid son las siguientes:

A. La difusión e información al personal profesional de los equipos técnicos y a los candidatos y candidatas a participar en el mismo, así como la selección de las personas participantes se realizó siguiendo los siguientes pasos:

1. Por parte de los equipos profesionales de OATPFE y de ECOEMBES se informó al personal de los centros penitenciarios de Madrid I – Mujeres, Madrid II – Alcalá Meco y CIS de Alcalá de Henares sobre las características del proyecto, sus fuentes de financiación y el perfil más adecuado de los candidatos y candidatas para participar en el mismo.

2. Estos centros realizaron una preselección de candidatos/as basada en su situación penitenciaria y, fundamentalmente, en la condición de que pudieran acceder al mercado laboral una vez finalizado el proyecto.

3. Personal de ECOEMBES realizó sesiones informativas con los candidatos/as con el fin de exponer las características de la acción formativa a desarrollar, las condiciones del puesto de trabajo al que podrán acceder, la retribución salarial y posibilidades de promoción, etc. así como las fuentes de financiación del proyecto.

4. Personal técnico del Programa de Acompañamiento para la Inserción Laboral (Programa SAL) del TPFE, también cofinanciado por el Fondo Social Europeo, realizó una entrevista personal a cada uno de los candidatos/as para determinar la motivación para incorporarse al mercado laboral así como el perfil de empleabilidad más adecuado para participar en el proyecto.

5. Finalmente, la Junta de Tratamiento del CIS de Alcalá de Henares realizó la selección de las 15 personas participantes (12 hombres y 3 mujeres).

B. Con fecha 22 de abril se inició en las instalaciones del CIS la acción formativa denominada “Gestión y Tratamiento de Residuos” de 230 horas de duración cofinanciada entre este Organismo Autónomo y el Fondo Social Europeo en el marco del Programa Operativo de “Lucha contra la discriminación” 2007 – 2013.

La experta docente fue seleccionada por la Cátedra de ECOEMBES de la Universidad Politécnica de Madrid con un perfil personal y profesional muy adecuado a las características del proyecto.

ECOEMBES ha elaborado un manual para los alumnos y alumnas dirigido a la formación de trabajadores en diferentes puestos de trabajo (peones de recogida de residuos, de limpieza viaria, triadores en plantas de selección/RSU, triadores/puestos de calidad/ en instalaciones de tratamiento de residuos, operarios en instalaciones de gestión de residuos…). El contenido es muy visual, con esquemas, fotografías, gráficos, etc. que facilitan su entendimiento independientemente del nivel cultural así como actividades didácticas con el fin de hacer la formación más atractiva y fomentar la participación de los alumnos.

Además del manual para el alumnado, se ha elaborado otro para el personal docente que consiste en una ampliación del manual con información complementaria, la descripción de los elementos clave del texto, las actividades que se plantean para que los alumnos y alumnas realicen en las sesiones, ideas y consejos para la realización de estas actividades así como listas de sitios web con información relacionada.

Además, con el fin de acercar a los alumnos a la realidad de la gestión de residuos, el 6 de junio realizaron una salida programada a una planta de residuos sólidos urbanos en Torija (UTE RSU GUADALAJARA).

La parte teórica (150) horas del curso la finalizaron 13 alumnos que realizaron el módulo de prácticas profesionales no laborales de 80 horas de duración en empresas del sector.

Esta gestión la ha realizado ECOEMBES en el marco de su estrategia de Responsabilidad Social Corporativa invitando a 66 empresas colaboradoras a participar en esta iniciativa. La respuesta fue inmediata por parte de 9 empresas que han ofertado, en su conjunto, 46 puestos para que estos alumnos realicen sus prácticas profesionales no laborales.

Debido a que la oferta ha sido mayor que el número de alumnos, se han seleccionado los puestos de prácticas en función de la disponibilidad de vehículos y de la cercanía de las instalaciones al CIS, además del perfil asociado a cada uno de ellos.

C. La última parte del proyecto consiste en la búsqueda activa de empleo a través de la incorporación de los participantes al Programa de Acompañamiento para la Inserción Laboral del OATPFE (Programa SAL) también cofinanciado por el Fondo Social Europeo.

Los técnicos del Programa SAL han participado en el proyecto desde el inicio colaborando en la selección de los candidatos y candidatas, realizando entrevistas individuales de evaluación y diagnóstico y colaborando con ECOEMBES en la sensibilización empresarial.

A la finalización del proyecto 4 de las personas participantes consiguieron incorporarse al mercado laboral en este sector lo que supone un resultado realmente satisfactorio teniendo en cuenta la situación económica actual.

G. Acciones a nivel transnacional y/o interregional

La Comisión Europea con el objetivo de impulsar el acervo adquirido por las Redes Transnacionales llevadas a cabo en el marco de las dos convocatorias previas (2008 y 2009), decide lanzar una nueva convocatoria de Redes Transnacionales (VP/2012/005) cuya implementación se llevaría a cabo durante las anualidades 2013 y 2014.

El objetivo de esta tercera convocatoria de Redes Transnacionales es facilitar la transición al nuevo periodo de programación 2014-2020, mediante el establecimiento de redes sostenibles y participativas en torno a temas estratégicos para el cumplimiento de la Estrategia 2020. Entre los principales objetivos de estas Redes destaca el de mejorar la calidad y eficiencia de los programas de Fondos estructurales y su impacto en el empleo y la inclusión social, a través de la capitalización de las buenas prácticas detectadas en los Programas Operativos, y el de reforzar el aprendizaje mutuo a nivel europeo de modo que el conocimiento adquirido se pueda transformar en mensajes dirigidos a los/as dirigentes políticos para que generen un impacto en las políticas nacionales y europeas en el nuevo periodo de programación 14-20.

En el marco de esta convocatoria, resultó seleccionada, entre otras, la Red “Reforzar el aprendizaje político para la inclusión de la población gitana” más conocida como EUroma +. Esta Red está liderada por la UAFSE en España y tanto en su diseño como puesta en marcha se cuenta con la colaboración de la Fundación Secretariado Gitano en calidad de Secretaría Técnica. Se ofrece información detallada en el apartado específico de la Red.

Por lo que respecta a la participación de la UAFSE en redes nacionales cabe señalar, en primer lugar, que dicha participación se ha visto reducida sensiblemente, bien por finalización de las propias redes, bien por modificación de las prioridades hacia otros ámbitos de interés. Como se comentará oportunamente más abajo, las redes que han mantenido su vigencia durante 2013 han avanzado en sus planes de trabajo, reuniendo a sus grupos y difundiendo los resultados en sus respectivas sesiones plenarias

REDES TRANSNACIONALES

Red de Transnacionalidad 2014-2020

La Red de Transnacionalidad en el marco de la nueva convocatoria de la Comisión surge como colofón a los años dedicados por los EEMM de la Red de Transnacionalidad 2007-2013, en conjunción con el Grupo de Trabajo post 2013, en la elaboración de un documento que configure un Marco Común de Colaboración (Common Framework) con el objetivo de agilizar, coordinar y facilitar la cooperación transnacional en el nuevo periodo 14-20 a los gestores de FSE.

El objetivo general de la nueva Red es incrementar la cantidad y calidad de la colaboración transnacional en el nuevo periodo de programación en línea con lo establecido en el art. 10 del nuevo Rgto 1304/2013 del FSE. Para remover los obstáculos que han impedido una actividad transnacional fluida en el periodo actual, la Red pretende lograr la implementación del Common Framework entre aquellos EEMM que opten por esta vía de colaboración impulsado y amparado por la Comisión Europea.

La idea principal de este Common Framework es generar un contexto de colaboración coordinado y uniforme de modo que los proyectos del FSE que sean seleccionados en cada EM, pueda encontrar socios transnacionales en tiempo y forma con los que poder desarrollar una colaboración transnacional que aporte valor añadido y aprendizaje mutuo a los objetivos nacionales.

Para ello la Red se ha reunido en 3 ocasiones durante 2013 con la finalidad de debatir la arquitectura del Common Framework, los actores implicados y órganos coordinadores responsables de su aplicación, así como los temas comunes (en consonancia con la prioridades de inversión establecidas de forma reglamentaria) en torno a los cuales los EEMM y/o regiones de forma consensuada y homogénea, lanzarían las convocatorias de proyectos del FSE.

Red Europea para la integración de la población Roma (EUroma)

A lo largo de 2013, la prioridad para la Red EURoma ha sido dar apoyo a sus socios en la preparación del próximo periodo de programación, y para ello ha centrado su trabajo en elaborar herramientas, crear espacios de intercambio de información entre los socios con el objetivo de garantizar que los Fondos Estructurales y de Inversión incluyan las necesidades de la población gitana y que lo hagan de una manera eficiente, incorporando aquellas lecciones aprendidas mediante la transnacionalidad.

Para ello se desarrollaron las siguientes acciones:

Publicación y difusión de la guía **"¿Cómo abordar las necesidades de la población gitana en el período de programación 2014-2020 de los Fondos Estructurales? - Guía para mejorar el proceso de planificación".** Este documento analiza aspectos críticos a la hora de incorporar las necesidades de la población gitana en el marco de los FFEE y proporcionar herramientas útiles y enfoques estratégicos que ayuden a los EEMM en el proceso de planificación del próximo período de programación 2014-2020. Esta publicación (muy valorada, entre otros, la Comisión Europea) ha sido elaborada en inglés y traducida al español, al italiano y al croata. Durante 2013 se ha realizado una amplia difusión de su contenido.
En Septiembre de 2013 se reunieron los socios de la Red en Sofía para debatir y compartir experiencias en torno a cómo construir alianzas efectivas para la inclusión de la Población Gitana en el marco de los Fondos Estructurales. Para aportar al debate entre los Estados (en un momento crucial donde se está diseñando el Código de Conducta por la Comisión y los Acuerdos de Partenariado por los EEMM) se invitó a actores clave en diversos ámbitos (ONG, autoridades locales, organismos internacionales y otros actores) que contribuyeron a la reflexión sobre las dificultades encontradas respecto a su participación en los anteriores periodos de programación de los Fondos Estructurales y cuáles serían sus recomendaciones de cara a la futura programación 2014-2020.
Por último se ha continuado con la actividad de actualización y difusión de noticias relevantes para los socios de la red y otros actores clave en la Web (www.euromanet.eu)

Red EUroma + ("Reforzar el aprendizaje Político para la Inclusión de la Población Gitana")

En el nuevo marco de convocatoria VP/2012/005 resultó aprobada la nueva Red del FSE "*Reforzar el aprendizaje político para la inclusión de la población gitana*". Esta Red tiene como objetivo que en el próximo periodo de programación de los Fondos Estructurales (2014-2020) los Programas Operativos del Fondo Social Europeo sean más inclusivos con la población gitana, la minoría étnica más numerosa del continente y, al mismo tiempo, la que sufre mayor exclusión.

El proyecto está liderado por la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo en España (UAFSE), y la Fundación Secretariado Gitano está a cargo de la Secretaría Técnica de la Red. La reunión de lanzamiento tuvo lugar en mayo de 2013 y contó con la presencia y el apoyo del Comisario Europeo de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, el húngaro László Andor, que felicitó la iniciativa española y destacó la crucial oportunidad que ofrece el nuevo periodo 14-20 y la obligación ineludible de los nuevos FFEE, y el FSE en particular, en la promoción de la cohesión social y el apoyo reforzado a los grupos más desfavorecidos y sobre los que la crisis está teniendo un impacto más devastador, como es el caso de la población gitana europea.

La Red está compuesta por los responsables del FSE y de las Políticas de Inclusión de Población Gitana (Puntos de contacto de las Estrategias Nacionales de Inclusión) de 8 EEMM. Esta nueva red complementará y funcionará en paralelo con otra red, EURoma – Red Europea para la Inclusión Social de la Población Gitana, que se ha convertido desde su constitución en 2007 en un referente en Europa en la promoción del uso de los Fondos Estructurales para mejorar la eficacia de las políticas destinadas a la inclusión de la población gitana. La nueva red busca especialmente incorporar los aprendizajes de la red ya existente en el nivel político.

En cumplimiento de las actividades comprometidas, durante el último trimestre de 2013, La Secretaría Técnica de la Red ha llevado un análisis de contexto de los actuales Programas Operativos FSE de los EEMM pertenecientes de la Red para extraer información respecto a los principales obstáculos encontrados en la implementación de acciones dirigidas a la inclusión de la población gitana y las lecciones aprendidas que pueden aportar soluciones más efectivas para el nuevo periodo14-20. Los resultados de este trabajo de investigación que a su vez ofrece recomendaciones prácticas a los EEMM a la hora de redactar los Acuerdos de Asociación y Programas Operativos del FSE para el nuevo periodo 14-20.

Para más información sobre las actividades de la Red, puede dirigirse a: ESFRomaInclusionNetwork@gitanos.org

La Red Europea de Movilidad

En el nuevo marco de convocatoria de redes transnacionales lanzado por la Comisión Europea (VP/2012/005) resultó aprobada la Red de Movilidad con el doble objetivo de facilitar la movilidad transnacional en educación y empleo para colectivos en desventaja y anclar en el próximo periodo de programación la transnacionalidad y la movilidad a través de convocatorias coordinadas de proyectos.

La Red comprende la participación de 13 Estados Miembros y regiones de Europa. Debido al volumen de trabajo de la puesta en marcha de la convocatoria coordinada y los elementos que se recogerán en ella, la Red se ha diversificado en varios grupos de trabajo en función de los aspectos necesarios a debatir: colectivo, calidad de las medidas, implementación de estructuras, elegibilidad de gastos, lanzamiento de convocatoria a nivel nacional-regional. Durante el año 2013 los socios de la Red se han reunido en tres ocasiones y los grupos de trabajo adjuntos se han reunido en cuatro. Existe una página web donde se pueden encontrar los avances en los trabajos y resultados de la red: www.tln-mobility.eu. Se tiene previstas

varias reuniones de los socios y de los grupos de trabajo a lo largo del 2014 y una conferencia de cierre final en febrero de 2015.

La Red de Movilidad se adhiere así a las prioridades claves de iniciativas de la Unión Europea como la Juventud del Movimiento, la Iniciativa de Empleo Juvenil (YEI), la Garantía Juvenil y la recomendación general del Consejo hacia la colaboración transnacional dentro del Fondo Social Europeo.

Para más información: www.tln-mobility.eu

Red Europea de Mainstreaming de Género.

Durante 2013, finalizaron los trabajos de la antigua Red Europea de Mainstreaming de Género (cuya ejecución acababa en enero de 2014) y se iniciaba una nueva edición de la misma bajo la convocatoria de Redes transnacionales de la Comisión VP/2012/005. Así, el 31 de enero de 2013 se presentaban los resultados de los trabajos de la Red en Lovaina, en concreto se hacía pública la primera versión del "Modelo Estándar de Mainstreaming de Género" que, durante la segunda edición de la Red se va a implementar como proyecto piloto en Bélgica Flamenca, Suecia, República Checa y Finlandia (inicialmente España también iba a ser un país piloto).

En febrero se reunió el Comité de Pilotaje de la nueva edición de la Red para impulsar los proyectos piloto de utilización del "Modelo Estándar" en la programación del FSE para el periodo 2014-2020 en estos países. La Red ha mantenido reuniones de trabajo durante los meses de Abril (en Madrid, organizada por el Instituto de la Mujer), Septiembre, Octubre y Diciembre de 2013. La participación de la UAFSE se ha reducido en 2013 a la asistencia a las reuniones de Enero y Abril y ha mantenido su implicación en la elaboración del "Modelo Estándar". Así, debido a la falta de recursos en el Grupo Estratégico de Igualdad (humanos y materiales, y principalmente de tiempo) el trabajo en materia de igualdad en la UAFSE se ha reducido, en especial en su vertiente transnacional.

Para más información: www.gendercop.com

REDES NACIONALES

Red de Autoridades Ambientales

La Red de Autoridades Ambientales (en adelante RAAAA) celebró en 2013 dos Reuniones Plenarias que han tenido como objetivo informar y debatir acerca del trabajo para el próximo periodo de programación 2014-2020. La 36ª Reunión Plenaria tuvo lugar en Madrid en el mes de mayo y la 37ª Sesión en Las Palmas de Gran Canarias en el mes de noviembre.

Coincidiendo con las Reuniones Plenarias, la RAAAA suele aprovechar estas Sesiones para organizar jornadas de información y debate sobre temáticas ambientales monográficas, contempladas desde el ámbito de actuación de los Fondos comunitarios. En la Jornada Temática 37ª de Las Palmas de Gran Canarias bajo el título “El Cambio Climático en los Fondos Comunitarios 2014-2020” representantes de la Comisión Europea, de los Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas y de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente y del Gobierno de Canarias analizaron cómo deben ser incorporadas las actuaciones asociadas al cambio climático en el futuro periodo de programación 2014-2020.

Toda la información de la RAAAA se puede consultar en:

http://www.magrama.gob.es/es/calidad-y-evaluacion-ambiental/temas/red-de-autoridades-ambientales-raa-/

RETOS, Red de Responsabilidad Social Territorial

La Unidad Administradora del Fondo Social Europeo ha dejado de participar en esta red, de la que se ha hecho cargo la Dirección General del Trabajo Autónomo, la Economía Social y la RSE a través de la Subdirección General de Economía Social y RSE.

Red de Abandono Escolar

La falta de personal y recursos para la gestión de la Red, llevaron a la paralización de la misma en abril de 2013. Dado que la constitución de redes es uno de los medios posibles para articular el trabajo y el análisis en una materia, desde esa fecha, se siguió trabajando en esta materia, sólo que de manera interna en la Dirección General. Prueba de la continuidad en la priorización del abandono escolar es que las actuaciones en este ámbito se seguirán impulsando y desarrollando durante el periodo 2007/2013, en el marco de la programación regional y del Programa Plurirregional de Adaptabilidad y Empleo del FSE, bajo el TP 73; siendo además una de la líneas de trabajo que se verán reforzadas en el próximo periodo de programación 2014/2020.

Red Nacional de Políticas de Igualdad entre mujeres y hombres en los Fondos Estructurales y Fondo de Cohesión (www.inmujer.gob.es)

Esta red ha continuado sus actividades en las que la UAFSE ha participado activamente, con la presentación de contenidos, con la dinamización del Grupo de Trabajo de Mainstreaming de Género y con la participación en los Grupos de Trabajo de Indicadores de Género y Evaluación y el de Igualdad de género en los Fondos 2014-2020.

En abril de 2013 se celebró la **6ª Reunión del Plenario de la Red,** en Avilés. En ella se expusieron los avances realizados por la Red y los grupos de trabajo hasta el momento y se presentó el Plan de trabajo de la Red para el año 2013; se abordó la inclusión del principio de igualdad en el nuevo periodo de programación a manos de la Unidad Administradora del FSE y la Dirección General de Fondos Comunitarios; se realizó una presentación por parte del Instituto de la Mujer relativa a su participación en la GENDER-CoP; se presentó el catálogo de Buenas prácticas elaborado desde la Red; se presentó, por parte del Gobierno de Asturias, la experiencia de la escuela de emprendedoras y empresarias como buena práctica cofinanciada por FSE; se reunieron los grupos de trabajo; y se realizó una sesión de capacitación en materia de Sociedad de la Información e Igualdad de Género y de Planificación urbanística con perspectiva de género.
En noviembre de 2013 se celebró la **7ª Reunión del Plenario de la Red**, en Santander. En ella se expusieron y debatieron diversas intervenciones sobre la igualdad entre mujeres y hombres en el período de programación 2014-2020 a cargo de la DG Empleo y DG Regio de la Comisión Europea, la Dirección General de Fondos Comunitarios y la Unidad Administradora de Fondo Social Europeo. La sesión de capacitación versó sobre el apoyo a la igualdad en las Pymes y la inclusión y pobreza con perspectiva de género. Se presentaron buenas prácticas y se reunieron sucesivamente los dos Grupos de Trabajo (el Grupo de I+D+i y el de Igualdad de género en los Fondos 2014-2020, ya que el de Indicadores pasa a integrarse en éste último). Se presentaron los avances de la Red y el Plan de Trabajo para 2014. El Instituto de la Mujer presentó las últimas novedades de la Red Europea de Mainstreaming (Gender-Cop). Se presentaron experiencias de introducción de la igualdad entre mujeres y hombres del Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas (CIEMAT) y la de la Comunidad Autónoma de Galicia.

Cabe destacar que, en marco de esta reunión y dentro de las tareas desarrolladas por el Grupo de Trabajo de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en los Fondos Europeos 2014-2020, se presentó el documento **"Orientaciones para la integración del principio horizontal de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los Programas Operativos de los Fondos Estructurales 2014-2020"** cuyo objetivo es facilitar la integración del principio horizontal de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los

Programas Operativos de los Fondos Estructurales del periodo 2014-2020. Presenta una serie de recomendaciones destinadas a orientar el trabajo de las Autoridades de Gestión y de los Organismos Intermedios implicados en las tareas de programación, que cada uno pondrá en práctica en función de sus intereses y posibilidades.

Además de estas reuniones, en marzo de 2013 se celebró, en el marco de la Red, una sesión formativa en materia de igualdad, dirigida a Organismos Gestores de los Fondos Estructurales y Organismos de Igualdad, en la que la UAFSE ha participado activamente:

- **Jornada formativa sobre el Uso de indicadores de Género en el nuevo periodo de programación 2014-2020.** Sirvió para presentar a las personas destinatarias las herramientas y conocimientos necesarios para mejorar su uso de indicadores de género en las distintas fases de ejecución de los Fondos durante el nuevo periodo de programación.

Red de Inclusión Social

La Red de Inclusión Social (en adelante RIS) celebró en abril la segunda reunión de los dos grupos de trabajo constituidos en 2011. En estos grupos de trabajo se analizaron dos lineas de actuación que ha quedado recogido en varios documentos.

Las líneas de trabajo que se analizaron fueron:

- Herramientas de intercambio de información sobre las características de las personas a atender: análisis de las posibilidades de utilización conjunta de la información procedente de empleo y procedente de servicios sociales.

- Protocolos de cooperación y coordinación entre los servicios de empleo y servicios sociales.

El Pleno de la Red se reunirá en el primer trimestre del año 2014 para presentar los trabajos realizados durante el 2013 y la actividad prevista para el nuevo período 2014-2020.

Toda la información de la RIS se puede consultar en: http://www.redinclusionsocial.es/.

Durante el año 2012 y 2013, la **Fundación Acción contra el Hambre** ha estado llevando a cabo un estudio de investigación sobre la adecuación de los planes de estudios universitarios a las necesidades del mercado de trabajo en España y propuestas para su mejora. Este proyecto tiene un carácter transnacional al tratarse de una transferencia de 3 modelos de tres países europeos al español.

Se está finalizando el proceso de edición de una investigación cuyo objetivo es la identificación de las claves que han conducido al ajuste y adecuación entre la Universidad y los sectores productivos en tres países europeos. En definitiva se trata de descubrir los modelos que subyacen los países analizados, con sus fortalezas y debilidades, así como extraer las lecciones que estas distintas realidades pueden tener para nuestro país y las prácticas y estrategias que podrían ser extrapolables. Los países objeto de análisis son Suecia, Alemania y Reino Unido, ya que son países considerados exitosos en este campo. Actualmente la investigación se encuentra en su fase final, en los procesos de edición y difusión de la investigación.

Cáritas Española destaca en este apartado que dentro de la cooperación transfronteriza España-Portugal, se ha establecido la **RED DE APOYO MUTUO CARITAS DIOCESANAS DE LA RAYA**, en la que participan 4 Cáritas Diocesanas Españolas (Mérida-Badajoz, Coria-Cáceres, Salamanca y Ciudad Rodrigo), y 3 Cáritas Portuguesas (Portalegre-Castelo Branco, Évora y Beja).

Las actividades que comprende esta Red son las siguientes actividades:

- Estudio de realidad sociolaboral y movilidad en la zona de La Raya. RED DE APOYO MUTUO CARITAS DIOCESANAS DE LA RAYA.

- Mapa de Recursos Sociolaborales de la RED DE APOYO MUTUO CARITAS DIOCESANAS DE LA RAYA

http://www.caritasempleoenlaraya.org/?lang=es

http://caritasredenraya.wordpress.com/2013/10/29/la-red-de-caritas-diocesanas-de-la-raya-organiza-unas-jornadas-sobre-economia-social-en-salamanca/

- Intercambio y Formación de agentes de la RED DE APOYO MUTUO CARITAS DIOCESANAS DE LA RAYA

- Difusión de productos conjuntos de la RED DE APOYO MUTUO CARITAS DIOCESANAS DE LA RAYA

A lo largo del 2013, **Cruz Roja Española (CRE)** ha participado en redes interregionales, entre ellas cabe mencionar las siguientes:

- La red para el fomento de actuaciones para la lucha contra la discriminación de personas en riesgo de exclusión social con Fondos Estructurales en las que participamos Cáritas Confederal, Cruz Roja Española, la Fundación ONCE y la Fundación Secretariado Gitano. El objetivo principal es unir esfuerzos para impulsar la lucha contra la discriminación fomentando la cooperación, el intercambio y las sinergias entre las ONG,S y las administraciones públicas a favor las personas que se encuentran en situación o en riesgo de exclusión.

En el marco de esta red se han realizado 10 reuniones periódicas para intercambiar experiencias, visiones, análisis de las políticas que impactan en el empleo de las personas más vulnerables realizando informes técnicos que nos permitan conocer cambios legislativos, técnicos, líneas estratégicas que ayuden a orientar de manera permanente las prioridades del trabajo con las personas. Se trabajan actuaciones comunes en procesos de cooperación y coordinación, la elaboración de breefings en materia de policías de empleo, empleo juvenil, etc. que permitan reorientar, concentrar las intervenciones, propuestas para la AAPP en materia de inserción laboral, en concreto en este año 2013 se han elaborado varios documentos conjuntos que han sido remitidos al Ministerio de Trabajo e Inmigración como por ejemplo: "La participación de Caritas, CRE, FSG y FONCE como organismos intermedios del FSE 2014-2020", Informe ejecutivo del "Estudio de impacto de acciones gestionadas por las 4 entidades en el Programa Operativo Plurirregional Lucha Contra la Discriminación (POLcD) (años 2006 – 2011)" presentado a la Secretaria de Estado de Empleo y al Director General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas, con el que además se han mantenido conjuntamente reuniones exponiendo los resultados del trabajo entre las entidades y propuestas concretas para la programación futura del P.O. de inclusión social 2014-2020.

En el año 2013 se terminó el desarrollo del estudio de impacto económico y social en el marco del POLCD para colectivos con especiales dificultades y se editó para su difusión. Este estudio se presentó en Bruselas en el Consejo Económico y Social Europeo en una mesa redonda el 11 de octubre del 2013 con el Comisario europeo de empleo y Asuntos Sociales, la Directora del FSE para España, la Directora de Innovación Social, un representante de la UAFSE – España, el coordinador del estudio y un representante de las 4 entidades.

Se realiza el seguimiento conjunto de temas en la agenda europea y nacional relacionada con el uso de los Fondos Estructurales y las actividades del programa operativo, en concreto se han realizado 12 breefings a lo largo del año 2013.

Se realizó también un desayuno conjunto entre las entidades en SERVIMENDIA conjunto con Director General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas para exponer los resultados del trabajo y el valor del POLcD en la lucha contra la pobreza y la exclusión.

Además se ha realizado un seminario estatal entre las 4 entidades en Madrid, el 16 de mayo del 2013, en la que participaron más de 40 personas de diferentes regionales en las que se ejecuta el proyecto para intercambiar experiencias, reflexiones, metodologías de intervención, nuevas formas de trabajo, elaboración de propuestas.

Este año 2013 cabe mencionar la puesta en marcha de manera colectiva de la herramienta EMPLEA + que permita medir y desarrollar las competencias que facilitan a una persona en situación de vulnerabilidad su acceso y mantenimiento al empleo. El objetivo es tener una herramienta con procedimientos adicionales que refuercen y faciliten nuestra práctica diaria y que permitan contar con un modelo de valoración y seguimiento de la empleabilidad que aporte objetividad a la medición y que incorpore la visión de la empresa, teniendo en cuenta las competencias y capacidades más demandadas.

Además cabe señalar que CRE tiene constituida un equipo estatal para promover la cooperación y la transferencia interregional entre todos los beneficiarios finales de CRE que se realiza a través de reuniones, comisiones de trabajo y jornadas estatales que permiten la transferencia de BBPP, una mejor gestión y optimización de la práctica y de los recursos con empresas a nivel estatal y el intercambio de experiencias. Este año 2013 se han realizado 7 encuentros interregionales entre las diferentes operaciones que se realizan entre todos los territorios, se ha mantenido la comisión estatal de empleo en la que participan tanto el equipo de oficina central como oficinas territoriales y que marcan las líneas de refuerzo e innovación del trabajo de formación e inserción laboral a lo largo del año. Se ha estado llevando a cabo un estudio sobre "empleabilidad y jóvenes" en el que se ha recogido la experiencia territorial, se han realizado grupos de contraste con los propios jóvenes que permitirá mejorar e impulsar el trabajo de inserción sociolaboral con jóvenes en dificultad social y se ha recogido experiencias de otros países.

Y CRE en el año 2013 sigue participando de manera activa en las redes nacionales de la red Nacional de Políticas de igualdad entre hombres y mujeres en los fondos estructurales y del fondo de cohesión y también la red de inclusión social liderado por la UAFSE y la DG de Política Social del Gobierno de España.

El Instituto de la Mujer ostenta la Secretaría de la Red de Políticas de Igualdad entre mujeres y hombres en los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión, cofinanciada por el P.O. Asistencia Técnica y Gobernanza del FEDER y también forma parte de la Presidencia. Esta Red tiene como objetivo esencial el promover la integración real y efectiva de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las intervenciones cofinanciadas con Fondos Comunitarios, mediante el asesoramiento y la formación continuada.

La Red, se constituye como un instrumento esencial para la difusión de experiencias y buenas prácticas, articulación de acciones piloto, formación, capacitación, y, en general, una mejor colaboración y cooperación entre responsables de gestión de Fondos.

En el año 2013 se han celebrado la 6ª y 7ª reuniones del Plenario de la Red de Políticas de Igualdad: El 6º Plenario de la Red tuvo lugar en Avilés (Principado de Asturias), los días 11 y 12 de abril de 2013, asistieron 63 y 51 personas, respectivamente; El 7º Plenario de la Red tuvo lugar en Santander (Cantabria) los días 7 y 8 de noviembre de 2013, asistieron 68 y 49 personas, respectivamente.

En ambos plenarios, por parte del Instituto de la Mujer como Secretaría Técnica de la Red se expusieron los avances realizados por la Red y los Grupos de Trabajo

. Asimismo, en ambos plenarios, se reunieron los grupos de trabajo específicos realizándose sesiones de capacitación en materia de igualdad de oportunidades y su aplicabilidad a los proyectos cofinanciados por los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión.

A lo largo del año 2013, en el ámbito de la Red de Políticas de Igualdad, se han realizado las siguientes jornadas de formación:

- "El uso de indicadores de Género en el nuevo período de programación 2014-2020", celebrada en Madrid, el 14 de marzo de 2013 y dirigida a todos los miembros de la Red. Asistieron 124 personas.
- "La aplicación de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en la Programación 2014-2020", celebrada en Bruselas el 19 de septiembre de 2013 y dirigida a las Unidades de España en la Comisión Europea. Asistieron 14 personas.

Además se han realizado Jornadas Formativas sobre: "Aplicación práctica del principio de Igualdad entre mujeres y hombres en las intervenciones cofinanciadas por lo Fondos Europeos", en las Comunidades Autónomas de Canarias, País Vasco, Castilla La Mancha, Navarra, Cantabria y la Ciudad Autónoma de Ceuta, a las que han asistido un total de 199 personas.

Desde la Red, durante el año 2013, se ha continuado elaborando documentos y herramientas prácticas para facilitar la integración de la perspectiva de género a los organismos implicados en todas las fases de ejecución de los Fondos, que, según se van finalizando, se incorporan a los recursos disponibles on line, a través de la web del Instituto de la Mujer.

Entre sus actividades y funciones, destaca la continuidad del Servicio de Asesoramiento Técnico continuado on-line, para la resolución de consultas de cualquier tipo sobre la incorporación del principio horizontal de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los Fondos. Para ello, está a disposición de los miembros de la Red la siguiente dirección de correo electrónico: rediguladadfondos@inmujer.es

El espacio on line de la Red, ubicado en la página web del Instituto de la Mujer, es un espacio vivo, en continua actualización, donde se puede encontrar información relativa a las actividades y reuniones de la Red.

Finalmente se señala que, en la Red de políticas de igualdad entre mujeres y hombres se ha habilitado un espacio a fin de informar sobre los avances de la Red europea de mainstreaming de género y de alimentar las sinergias entre ambas Redes. En relación con esta Red europea, el INSTITUTO DE LA MUJER participa en el Comité de Pilotaje, junto con la Autoridad de Gestión y Certificación (UAFSE). Su objetivo para este periodo es impulsar la integración de la perspectiva de género en todas las fases del FSE e hitos de los Fondos Estructurales, así como en los objetivos temáticos más relevantes del FSE en próximos periodos de programación, 2014+. La participación del INSTITUTO DE LA MUJER está cofinanciada por el P.O. Asistencia Técnica del FSE.

En el marco de esta Red, durante el año 2.013, se han constituido 3 grupos de trabajo para este nuevo periodo, en torno a tres objetivos temáticos del FSE: Igualdad de género y juventud, Igualdad de género y pobreza e Igualdad de género y nuevas cualificaciones y empleos. Por otro lado, durante 2013, se han iniciado los programas piloto de implantación dentro de la estructura y actividad de las Autoridades de Gestión del FSE de Suecia, Finlandia, República Checa y Bélgica-Flandes de la herramienta ("modelo Standard" online), creada en el marco de esta Red, para la integración del mainstreaming de género en todas las fases del FSE.

La Fundación ONCE continúa con el liderazgo y desarrollo de las tres redes transnacionales implementadas por parte de Fundación ONCE en el marco del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación 2007-2013 co-financiado por el Fondo Social Europeo: el Observatorio Europeo de Fondos Estructurales y Discapacidad, INNET16; la Red Europea de Educación Inclusiva y Discapacidad, incluD-ed; y la Red Europea de Responsabilidad Social Empresarial y Discapacidad, RSE+D.

En el marco de la red de los operadores privados del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación, Caritas, Cruz Roja y Fundación Secretariado Gitano, se han celebrado diversas actividades conjuntas que se explicarán con mayor detalle en el punto 3 del presente informe.

Además de las redes lideradas y/o colideradas por Fundación ONCE dentro del Eje 4, la Fundación ONCE es miembro de la Red Europea de Movilidad, de la Red Estatal de Inclusión Social (en adelante RIS), y de la Red Nacional de Políticas de Igualdad entre mujeres y hombres en los Fondos Estructurales y de Cohesión.

Desde **la Fundación Secretariado Gitano** (FSG) a lo largo de 2013, tras un trabajo de sistematización y planificación de las actividades interregionales y transnacionales llevado a cabo en 2012, a través de la elaboración de un Plan de Acción, se han ido materializando algunas de las acciones previstas en ese plan, con el objetivo de aportar valor añadido a las acciones del POLcD aprovechando la cooperación interregional y transnacional.

Dentro de los 4 ámbitos prioritarios de trabajo establecidos en el Plan de Acción (1. Reforzar las acciones del PO incorporando el componente transnacional, 2. Incorporar el enfoque integrado en las acciones dirigidas a la población gitana del P.O., 3. El uso del FSE para la inclusión social de la población gitana inmigrante, y 4. Mayor eficiencia en el uso y gestión de los Fondos Estructurales para la inclusión social de la población gitana) en 2013 se ha hecho una fuerte apuesta por el segundo objetivo, impulsar el enfoque integrado de las acciones dirigidas a la población gitana del PO.

Dada la complejidad y multidimensionalidad de los procesos de inclusión social, y desde la experiencia en la intervención del PO, parece evidente que la incorporación de un enfoque integrado en las acciones puede ofrecer mejores resultados. Ésta es también la tendencia que promueve la Comisión Europea en las acciones con grupos específicos, y muy especialmente con la población gitana, a través de sus recomendaciones y documentos políticos. No obstante, en general, no se han hecho suficientes esfuerzos para aclarar y elaborar una concepción de "enfoques integrados" con el fin de definir los tipos de intervenciones dirigidas a la inclusión social más eficientes y eficaces.

Por eso, en 2013 se ha puesto en marcha un proceso de trabajo conjunto en el marco de la cooperación interregional para reflexionar desde la práctica los procesos de intervención hacia un enfoque integrado que se desarrollan en el PO, para pasar en una segunda fase a articularlo y sistematizarlo. La hipótesis de partida de esta reflexión que iniciamos en la FSG es que trabajar desde un prisma integral/integrado ofrece mayor eficiencia y eficacia en el uso de los fondos públicos y en el logro de su misión final: la igualdad y la inclusión social.

En términos prácticos, este proceso de reflexión y sistematización se ha concretado a lo largo de 2013 en la organización de dos encuentros de responsables del PO en los distintos territorios donde se desarrolla. Por un lado, un primer grupo piloto, más reducido, donde se han ido elaborando documentos de trabajo, cuestionarios, etc.; y un segundo grupo de trabajo, más amplio en términos de asistentes, que sumaba a más personal del PO en diferentes localidades e incorporaba la experiencia concreta de otras organizaciones sociales que también trabajan con colectivos específicos en programas o acciones con un enfoque integrado. Este proceso ha permitido una reflexión y aprendizaje mucho más rico y con mayor impacto sobre las intervenciones del PO.

Para facilitar, dinamizar y sistematizar este trabajo, la organización de estos encuentros interregionales se ha acompañado de la elaboración de documentos de debate, cuestionarios, flujogramas, mapas de procesos, fases y herramientas, así como informes de las reuniones.

El trabajo realizado a lo largo de 2013 tendrá continuidad en 2014 desarrollando acciones complementarias sobre el enfoque integrado desde una perspectiva transnacional,

incorporando experiencias y aprendizajes de otros países de manera que nos permitan desarrollar un modelo de trabajo con un enfoque integrado mucho más contrastado.

Siguiendo con las acciones desarrolladas dentro del Eje 4 en su dimensión interregional, hay que destacar el trabajo realizado en los Encuentros de Responsables Autonómicos del PO para mejorar la calidad y el impacto de las intervenciones del PO, poniendo en común herramientas de gestión y procesos, metodologías, nuevas iniciativas, etc.

A lo largo de 2013 se han organizado 7 reuniones, centradas no solo en cuestiones de planificación técnica y económica del PO anual, sino que también se ha desarrollado un proceso de análisis y reflexión sobre el impacto de la crisis en la población gitana y las posibles adaptaciones de las intervenciones del PO para dar respuesta al nuevo contexto socio-laboral y a las nuevas necesidades de la población gitana.

Por otro lado, estos encuentros del Responsables Autonómicos del PO han servido también para hacer un análisis conjunto del contexto de cara a la continuidad del PO en el siguiente periodo de programación 2014-2020 y la preparación de una propuesta adaptada al nuevo contexto y las nuevas necesidades que asegure el cumplimiento de los objetivos del PO. Estas reuniones van siempre acompañadas de la documentación necesaria para el trabajo en equipo.

En cuanto a la cooperación transnacional, el personal de la FSG ha participado durante el año 2013, como ponente y participante activo en diversas reuniones bilaterales, conferencias, formaciones, seminarios y mesas redondas para intercambiar conocimiento con otras entidades o instituciones, pero también para contrastar metodologías, enfoques y conocer las nuevas tendencias de intervención que sean útiles para las iniciativas dirigidas a la inclusión social de la minoría gitana, y en concreto las acciones del PO.

La FSG desarrolla una trayectoria de trabajo especialmente en Bruselas con instituciones de la unión Europea, Parlamento y Comisión Europea, participando en encuentros y reuniones donde se tratan aquellos temas que entendemos relevantes para la inclusión social de la población gitana, y que por tanto debemos incorporar en las intervenciones del PO para un mejor uso de los recursos europeos. En 2013, se ha asistido a un encuentro del parlamento Europeo sobre población gitana, a varias reuniones organizadas por la Comisión Europea, se ha presentado y difundido la experiencia del PO en Bruselas (en una conferencia del Banco Mundial y el Centro Europeo de Fundaciones que trabaja con población gitana), en oporto, en París. Pero también se han recibido visitas en España de delegaciones italianas o rumanas. Por último, la FSG presentó en Bruselas, junto con el resto de operadores privados del PO la evaluación de impacto del PO. Para facilitar esta actividad o para difundir los resultados y acciones del PO, se han traducido varios documentos y se ha utilizado principalmente la web de la FSG para su difusión.

Además la FSG participa en la:
"Red para el fomento de actuaciones para la Lucha contra la Discriminación de personas en riesgo de exclusión social con Fondos Estructurales". Esta Red integrada por los Organismos Intermedios privados de carácter social sin ánimo de lucro del Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación FSE (2007-2013), ha presentado el estudio "El empleo de las personas vulnerables: una inversión social rentable: Evaluación de impacto del Programa Operativo Lucha contra la Discriminación (2013)". Este análisis de resultados realizado de modo independiente por un equipo de investigadores de tres universidades, analiza impacto positivo que ha provocado del Programa Operativo desde la perspectiva económica, socio-laboral e institucional. Se ofrece información detallada sobre los resultados del estudio en el Capítulo 3. 2, Eje 4 (Tema Prioritario 80.)

El **IMSERSO** no ha realiza ninguna actuación a nivel transnacional en 2013.

La **Subdirección General de Integración de los Inmigrantes**, en líneas generales, destaca que, todas las entidades que desarrollan sus programas en el marco del POLCD trabajan en red dado el carácter de las propias actividades que realizan. En este ámbito es fundamental la colaboración y los acuerdos entre las distintas entidades, que la mayor parte de las veces se materializan en el seno de redes informales, pero que en algún caso, nacen de las cada vez más frecuentes redes formales, en las que se incluyen todos los agentes implicados en la materia para conseguir un enfoque integral de la integración de la población inmigrante.
En todo caso, de entre las acciones que se han llevado a cabo en los **Eje 2 y 4 durante el año 2013**, podemos destacar las siguientes:

- ***Asociación Cultural La Kalle.***

Esta entidad durante el año 2013 ha tenido Intercambio de experiencias y buenas prácticas con **Italia** - Regione del Veneto – Unità di progetto Flussi Migratori. La representante de la entidad y miembro del equipo educativo del Programa *Itinerarios individualizados de inserción sociolaboral en el sector del comercio y la distribución*, visitó las sedes de instituciones formativo-laborales de dicha región, participando en mesas redondas con representantes de las mismas, e intercambiando experiencias y opiniones con profesionales de similares niveles y funciones.

- ***Red Ariadna.***

Dentro del Objetivo específico de "Fomentar la cooperación transnacional e interregional a través de actividades como el fomento de la constitución y consolidación de redes y asociaciones de cooperación e intercambio", se constituyó esta Red, compuesta por las entidades Cruz Roja Española, CEAR y ACCEM y los cuatro Centros de Acogida a Refugiados del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (CAR de Alcobendas, Vallecas, Mislata y Sevilla)
La Red ha llevado a cabo las acciones siguientes:

- Coordinación, derivación y seguimiento de casos entre los miembros integrantes de la Red a nivel local y regional, para seguimiento y derivación, cursos de formación, ofertas de empleo, etc.
- Establecimiento de actuaciones conjuntas dentro de la Red para mejorar la empleabilidad del colectivo de atención.
- Intercambio de buenas prácticas o "formas de actuación" en relación a la labor de los propios/as técnicos/as.
- Colaboración entre los miembros integrantes de la Red en la difusión del proyecto entre las Administraciones Públicas a nivel local, regional y nacional.
- Participación en jornadas, campañas de sensibilización con el colectivo y sus problemáticas, en estrecha colaboración con los interlocutores sociales de otros países europeos (acciones de transnacionalidad).
- Participación en las visitas de estudio de la plataforma SAVIAV y elaboración de informes para la Red.

La Subdirección General de Inmigración señala que, en líneas generales, todas las entidades que desarrollan estos programas trabajan coordinadamente, en este caso, debido a que el Acuerdo Marco de 2006 entre Administración y agentes representativos de la actividad agrícola de temporada, tiene establecidas reglamentariamente la realización de al menos 2 Comisiones Centrales al año, en las que se corrigen los objetivos y la forma de actuación, así como Comisiones provinciales mensuales que ponen en práctica lo planificado, y grupos de trabajo, normalmente de evaluación e investigación de nuevas sendas.

2.3 Información sobre conformidad con la legislación comunitaria

En la medida en que la legislación comunitaria de medioambiente, contratación pública y normas de competencia haya sido de aplicación a actuaciones concretas del PO, en todo caso se ha procedido conforme a dicha legislación.

2.4 Problemas significativos y medidas adoptadas para solucionarlos

2.4.1. Cualquier problema significativo al ejecutar el PO, incluido un resumen de los problemas graves detectados con arreglo al procedimiento del art. 62, apdo. 1, letra d incisos i) del Reg. (CE) nº 1083/2006[15], cuando proceda, así como las medidas adoptadas o que se adoptarán por la Autoridad de Gestión y/o el organismo intermedio o el Comité de Seguimiento para resolverlo.

En este contexto el **Instituto de la Mujer** señala que la IGAE, en su Informe Anual de control del año 2013 indica que: "En el Organismo Intermedio Instituto de la Mujer para los dos Programas Operativos, el error de la muestra es del 59,70 % por lo que representa el 80,17 % del error total de la muestra". Uno de los dos Programas citados es el de Lucha contra la Discriminación al que se refiere el presente Informe Anual.

A raíz del citado Informe, se mantuvo una reunión entre el Instituto de la Mujer y la UAFSE, el 28 de enero de 2014, en la que el Instituto se comprometió a adoptar las siguientes medidas:

- Procederá, de inmediato, a descertificar los importes, que figuran en los Informes definitivos de control de la IGAE, correspondientes a los proyectos afectados por el Informe Anual 2013 de control de la IGAE, así mismo elaborará un Plan de Acción que describa las medidas adoptadas para mejorar el funcionamiento de los sistemas de gestión y control para el futuro y, en caso necesario, las correcciones financieras del pasado.

- Además, en la citada reunión, la UAFSE solicitó al Instituto de Mujer que se proceda a la descertificación del importe correspondiente a las bajas del personal cuyo gasto se ha certificado en los Programas FSE: Lucha contra la discriminación y Asistencia Técnica hasta el 31.12.2013, teniendo en cuenta que en el caso del gasto de personal funcionario certificado en el año 2013 ya se ha descontado el 10 % del gasto para cubrir las posibles bajas.

A partir del 1 de enero de 2014 se certificará el gasto de personal una vez descontado los importes correspondientes a las bajas por enfermedad.

También, a consecuencia de las tareas de seguimiento y verificaciones del art. 13, llevadas a cabo por el Organismo Intermedio- Instituto de la Mujer en relación a las operaciones incluidas en la última certificación del año 2013, se va a proceder a la descertificación de pequeñas cuantías de determinados gastos, que siendo elegibles en principio, han padecido errores puntuales en su justificación.

En cuanto al Entidad de Derecho Público Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo, antes Organismo Autónomo de Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo (OATPFE), a consecuencia del Informe Anual de Control y del Dictamen correspondiente a 2013, se encuentra en "categoría 3" debido a un informe de sistemas y tiene interrumpidos los pagos. No obstante, cabe señalar que de los informes de auditorias de operaciones realizados por la IGAE, resulta una tasa de error de tan solo el 0,04%.

[15] La autoridad de auditoría presentará a la Comisión un informe anual de control que recoja las constataciones de las auditorías realizadas durante los doce meses anteriores al 30 de junio del año de que se trate.

El Organismo ha mantenido varias reuniones con la UAFSE para trabajar en el Plan de Acción que resuelva las deficiencias señaladas por la IGAE en sus sistemas de gestión y control, modificando y reforzando sus procedimientos y protocolos de actuación, plasmados en fichas, en particular aquellos relativos a las verificaciones administrativas e "in situ", así como el listado de comprobación ("check-list") que se utilizará en las verificaciones "in situ".

2.4.2. Cualquier problema significativo que se haya planteado al ejecutar las acciones y actividades del art. 10 del Reg. (CE) nº 1081/2006

Ver punto 2.2.3 anterior.

2.4.3. Devolución o reutilización de ayudas. Información sobre el uso dado a las ayudas devueltas o reutilizadas a raíz de la supresión de una contribución, tal y como se contempla en el art. 57 y el art. 98.2 del Reg. (CE) nº 1083/2006.

Todos los recursos liberados por las correcciones financieras de irregularidades detectadas, realizadas en 2013 y comunicadas a la Autoridad de Certificación, han sido reasignados al PO en la medida en que se han retirado en las correspondientes solicitudes de pago a la Comisión. Los sistemas y procedimientos del Organismo Intermedio y de la Autoridad de Gestión dan todas las garantías de que los gastos irregulares previamente retirados no son presentados nuevamente a la Autoridad de Certificación para que se reintroduzcan en posteriores declaraciones.

2.5. Cambios en el contexto de la ejecución del Programa Operativo (en su caso)

Ver punto2.0.

2.6. Complementariedad con otros instrumentos

La **Fundación Acción contra el Hambre** ha cofinanciado algunas de las actuaciones del POLCD a través de convocatorias de subvenciones a nivel nacional de España, también mediante convenios con otras Fundaciones y fondos propios de la organización.

Destacamos la complementariedad de la estrategia de ACH con:

- la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven.
- la estrategia de la *European Business Network for Corporate Social Responsability*
- y con la iniciativa de 'Juntos por el empleo de los más vulnerables' de la Fundación Accenture, la Fundación Compromiso y Transparencia y Fundación SERES.

En este apartado, **Cáritas Española** manifiesta que las entidades beneficiarias han complementado las actuaciones financiadas desde el P.O. de Lucha contra la Discriminación con otros instrumentos financieros: fondos provenientes de las comunidades autónomas (medidas de formación para el empleo y orientación, etc.) y/o con fondos privados que se reciben desde diferentes subvenciones y/o donaciones.

En ningún caso se recibe financiación de otros Fondos Europeos para complementar el 20% del coste de las distintas operaciones, no produciéndose una doble financiación de fondos de la Unión Europea, tal como queda reflejado en los convenios que se firman entre Cáritas Española y las Cáritas ejecutoras de las operaciones.

Cruz Roja Española señala que no tiene financiación de otros instrumentos financieros europeos pero sí que cofinancia las actuaciones del POLCD a través de Comunidades

Autónomas, Ayuntamientos, Diputaciones, Obras Sociales de las Cajas, fondos propios de la institución, donaciones de empresas, etc.

El Instituto de la Mujer, celebra reuniones y firma y ejecuta Convenios de colaboración con los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas a fin de coordinar las políticas sobre igualdad de oportunidades a nivel nacional y autonómico.

En cualquier caso, la complementariedad de las actuaciones cofinanciadas por el Fondo Social Europeo en las distintas formas de intervención que concurran en el territorio de una Comunidad Autónoma ha sido objeto de una atención particular en los mecanismos de identificación previa de las actuaciones que se han realizado.

Por otra parte, se sigue trabajando en la continuidad y plena operatividad del Consejo de Participación de la Mujer, creado Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres (LOIEMH), como un órgano de consulta y asesoramiento que tiene como fin el servir de cauce para la participación de las mujeres en la consecución efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en y la lucha contra la discriminación por razón de sexo, en el que el Instituto de la Mujer ostenta la Secretaría.

El IMSERSO participa en el POLCD 2007-2013 con la única y exclusiva cofinanciación del Fondo Social Europeo, por tanto no se dispone de ningún otro instrumento de cofinanciación que pueda duplicar actuaciones.

La Subdirección General de Integración de los Inmigrantes explica que existe complementariedad con el FER y el FEI, siendo la Dirección General de Migraciones la Autoridad Responsable de estos Fondos.

La Resolución de 30 de julio de 2012, de la Dirección General de Migraciones, por la que se convocan subvenciones en el área de integración de personas (BOE 02/08/2012), establece los programas que podrán ser objeto de subvención:

- En el marco de la cofinanciación del Fondo Social Europeo **(FSE)** - Programa Operativo «Lucha contra la Discriminación»: Programas de empleo; los destinados a la incorporación de sistemas de calidad y formación y perfeccionamiento de los profesionales y voluntarios; los de sensibilización y promoción de la igualdad de trato y no discriminación en el ámbito laboral, y

- Aquellos que serán cofinanciados por el Fondo Europeo para la Integración **(FEI):** Programas introductorios de acogida integral; los educativos extracurriculares; los relativos a salud de las personas inmigrantes; Programas a favor de las mujeres/programas específicamente dirigidos a mujeres; los destinados a fomento de la participación; finalmente, Programas de promoción de la igualdad de trato y no discriminación en la sociedad de acogida.

Asimismo, *la Resolución de 30 de julio de 2012, de la Dirección General de Migraciones, por la que se convocan subvenciones de programas financiados por el Fondo Europeo para los Refugiados y por el Fondo Social Europeo* (BOE 02/08/2012), establece como programas que podrán ser objeto de esta subvención los siguientes:

- En el marco de la cofinanciación del Fondo Social Europeo **(FSE)** - Programa Operativo «Lucha contra la Discriminación»: Programas de empleo; los destinados a la incorporación de sistemas de calidad y formación y perfeccionamiento de los profesionales y voluntarios; los de sensibilización y promoción de la igualdad de trato y no discriminación en el ámbito laboral, y

- En el ámbito de la cofinanciación del Fondo Europeo Para los Refugiados **(FER)** - Programas relacionados con las condiciones de acogida y procedimientos de asilo; programas de integración y programas de refuerzo de la capacidad de desarrollo, supervisión y evaluación de las políticas de asilo.

2.7 Disposiciones en materia de seguimiento

2.7.1 Instrucciones/Orientaciones de la Autoridad de Gestión

Igualdad de género

Para dar cumplimiento al mandato normativo del artículo 15 de la Ley de Igualdad y en consonancia con los artículos 16 del Reg. 1083/2006 y 6 del Reg. 1081/2006 se creó en la UAFSE el Grupo Estratégico de Igualdad para garantizar la implementación del principio de Igualdad tanto en la Unidad como en las diferentes competencias asignadas a la Unidad.

Uno de los objetivos fundamentales en los que se ha centrado el Grupo Estratégico de Igualdad (GEI) de la UAFSE para implementar la estrategia de mainstreaming de género, ha sido la mejora del conocimiento sobre la aplicación de la Igualdad de Género en la actividad de los Organismos Intermedios. En base a ello se procedió a analizar una amplia muestra de Informes Anuales de Ejecución 2011 como mecanismos para valorar la contribución y efectos de los Programas Operativos a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres por un lado, y comprobar el grado de integración de este principio en los Informes Anuales de Ejecución.

A raíz de los resultados obtenidos en este análisis, y a la vez para dar respuesta a algunas de las recomendaciones que la Evaluación Estratégica Temática de Igualdad de Oportunidades (EETIO) formuló en su momento, tales como la implementación de una estrategia de igualdad que garantice la efectividad del principio, mediante la introducción de herramientas, metodologías y pautas de trabajo que permitan reorganizar, en su caso, los procedimientos, se decidió elaborar una herramienta para la integración del principio de Igualdad en los Informes anuales.

Esta herramienta fue elaborada en colaboración con el Instituto de la Mujer y su asistencia técnica y fue diseñada para facilitar a los organismos intermedios la comprobación de la incorporación en los Informes anuales de los aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades, con ejemplos y pautas que permitieran subsanar las carencias detectadas en el análisis realizado.

En el año 2013 la Autoridad de Gestión envió el documento "Claves para la aplicación práctica del enfoque de género en los informes anuales de ejecución de los PP.OO. del F.S.E.", como documento de orientación que complementara a las instrucciones del informe anual, el 25 de marzo.

Costes simplificados

Desde el año 2011 se ha venido trabajando intensamente en la Unidad con el fin de avanzar en la implementación del uso de la simplificación en la justificación de los gastos de las actuaciones FSE como permite el artículo 11.3.b) del Reglamento (CE) nº 1081/2006, del Parlamento Europeo y del Consejo, en su nueva redacción dada por el Reglamento (CE) nº396/2009, del Parlamento Europeo y del Consejo, por el que se amplían los tipos de costes subvencionables por el Fondo Social Europeo:

- Los costes indirectos declarados sobre una base a tanto alzado, hasta el 20% de los costes directos de una operación.

- Los costes a tanto alzado calculados mediante la aplicación de baremos estándar de costes unitarios, tal como los defina el Estado miembro.

- Las cantidades globales que cubran íntegra o parcialmente los costes de una operación.

En el año 2013 la Autoridad de Gestión presentó el documento Recomendaciones de la Unidad Administradora del FSE acerca de la implementación de métodos simplificados en el cálculo de los costes indirectos a tanto alzado, que fue enviado a todos los Organismos Intermedios el 19 de junio.

Asimismo, en el mes de julio se publicó la Orden ESS/1337/2013, de 3 de julio, que modificaba la orden TIN/2965/2008, de 14 de octubre, para conseguir una adecuación plena entre la normativa nacional y la comunitaria en materia de subvencionabilidad de los gastos que permitiera el empleo de formas simplificadas de justificación de gastos, relativas a los costes a tanto alzado calculados mediante la aplicación de baremos estándar de costes unitarios y a las cantidades globales que cubran íntegra o parcialmente los costes de una operación conforme a lo establecido en la normativa comunitaria.

Información ejecución financiera y actuaciones de jóvenes

Para dar cumplimiento al compromiso adquirido con la Comisión sobre la necesidad de enviar información periódica sobre el nivel de ejecución de los Programas Operativos FSE. Esta demanda se justificaba por el debate planteado sobre el futuro de la Política de Cohesión y las perspectivas financieras de los Fondos Estructurales. Por ello era de suma importancia que el estado miembro enviara a la Comisión información sobre la ejecución de la ayuda FSE aunque no hubiera sido certificada a la Autoridad de Gestión.

Desde ese momento se recopiló la información y fue enviada a la Comisión de forma periódica en cuadros trimestrales excel. Debido a la relevancia de la información reflejada en estos cuadros tanto para la UAFSE como para la Comisión europea, se implementó en la aplicación FSE 2007 un nuevo módulo en donde cada organismo intermedio pudiera cumplimentar los datos que hasta entonces hubiera facilitado en formato Excel.

Asimismo, la alarmante tasa de desempleo juvenil en España hizo necesaria la puesta en marcha de iniciativas y medidas urgentes por parte del estado miembro para paliar esta grave situación.

La Comisión Europea ha destinado una partida exclusivamente a la lucha contra el desempleo y además ha instado a los Estados Miembros para que los programas operativos del Periodo 2007-2013 desvíen recursos para comenzar actuaciones destinadas a este fin. En este contexto las exigencias de la Comisión cada vez son más mayores y solicita información acerca de las actuaciones que el FSE está destinando a este colectivo, como antesala al nuevo periodo de programación.

La Autoridad de Gestión envió el 2 de abril de 2013 dos documentos donde se facilitaban instrucciones relativas a esta información:"Instrucciones de la AG para la cumplimentación del Cuadro Seguimiento Financiero" y "Manual de Uso FSE2007".

Con posterioridad, a finales el 30 de julio de 2013, se facilitaron nuevas indicaciones que simplificaban y aclaraban el procedimiento sobre actuaciones de jóvenes:

Instrucciones sobre los formularios de seguimiento trimestral de jóvenes, en las que se establecía la periodicidad semestral sobre la cumplimentación de los datos de jóvenes.

Recepción de certificados de gastos

El Reglamento del Consejo CE nº 1083/2006 establece en su artículo 93 la denominada "regla N+2", según la cual la Comisión procederá a la liberación automática de la parte del importe calculado con arreglo al párrafo segundo correspondiente a un programa operativo que no se haya utilizado para el pago de la prefinanciación o para los pagos intermedios, o con respecto a la cual no se haya remitido una petición de pago conforme al artículo 86, a 31 de diciembre del segundo año siguiente a aquel en que se haya contraído el compromiso presupuestario correspondiente al programa.

La Autoridad de Gestión emitió con fecha 3 de febrero de 2010, unas Instrucciones sobre los plazos a cumplir en el proceso de certificación y declaración de gastos en el período de programación 2007-2013, en donde se establecía un calendario con las fechas tope de presentación de los certificados de gastos a la Autoridad de Gestión, coherentes con las previsiones del citado Reglamento (CE) 1083/2006, para que tanto la Autoridad de Gestión como la de Certificación pudieran hacer las comprobaciones pertinentes previas a su remisión a la Comisión Europea.

En las citadas instrucciones se señalaba como fecha tope de recepción en la UAFSE del último certificado de gastos presentado en el año en curso por cada organismo intermedio, la del 1 de noviembre; fecha que se ha venido incumpliendo sistemáticamente por la generalidad de los organismos intermedios y que ha conllevado una dificultad añadida a la Autoridad de Gestión y a la Autoridad de Certificación para el cumplimiento en plazo de las comprobaciones a las que ambas Autoridades están obligadas reglamentariamente.

Las citadas instrucciones de febrero de 2010 continúan vigentes, serán estrictamente aplicadas por parte de esta Unidad y habrán de ser cumplidas por todos los organismos intermedios del FSE en las anualidades 2014 y 2015. Y en lo que respecta al año 2013, y aplicables únicamente para esa anualidad, se dictaron una serie de instrucciones que afectaban a los plazos de presentación de los certificados y que fueron enviadas a los Organismos Intermedios el 24 de octubre.

2.7.2. Oficina técnica de apoyo a la gestión de las ayudas FSE:

La oficina técnica de apoyo a la gestión de las ayudas concedidas por el Fondo Social Europeo en el periodo 2007-2013 ha seguido dando su asistencia durante 2013, en la misma manera que ha venido desempeñando dicha labor desde su contratación a mitad de 2009. No obstante hay un hecho destacable en este año 2013, el vencimiento del contrato en el mes de julio.

Dado que los fondos estructurales son un instrumento altamente eficaz para poder mejorar las situaciones de empleabilidad, y que a su vez, la reglamentación comunitaria es muy meticulosa sobre el control de estos fondos, es necesaria una rápida respuesta a los problemas planteados y se requiere de unos medios técnicos y humanos acordes a la importancia de los fines buscados. Por todo ello, se procedió en noviembre de 2013 a una nueva contratación por procedimientos públicos y concurrentes de un servicio que ofreciera la ayuda necesaria y requerida en la gestión de los gastos certificados al FSE, así como de otro asesoramiento y apoyo para la buena y correcta ejecución de los programas operativos.

Las labores que esta oficina técnica realizó se agrupan en:

♣ Diseño y mantenimiento del sistema de obtención y suministro de informes, indicadores y cuadros de mando.

♣ Elaboración de informes periódicos de avance y resultados.

♣ Organización de jornadas y eventos con temática relacionada con el Fondo Social Europeo.

♣ Mantenimiento técnico y funcional de FSE2007. Esta tarea concentra la principal dedicación de la asistencia técnica consolidando los desarrollos ya implantados y desarrollando nuevos módulos y procesos. En concreto, a lo largo del año 2013 se han desarrollado las siguientes funcionalidades: Control sobreejecuciones; Documento importes retirados en solicitudes de pago; Conexiones con SFC; Planes de pruebas de seguimiento y errores subsanados; Apoyo en las tareas preparatorias periodo 2014-2020; Informes de Auditoría de Sistemas.

♣ Atención a usuarios de FSE2007. El Centro de Atención a Usuarios (CAU) es una de las actividades mejor valoradas por todos los actores implicados en la gestión y seguimiento del FSE. Además se lleva un Registro de preguntas frecuentes (FAQs) de los usuarios de la aplicación, con el fin de garantizar la uniformidad de respuesta a los mismos además de mejorar los tiempos de respuesta y resolución de dichas consultas.

♣ Destacar por último la formación a usuarios sobre el funcionamiento y capacidades de FSE2007, tanto por necesidades puntuales de procesos o periodos concretos a grupos reducidos de usuarios, como ante la implantación de nuevos módulos.

2.7.3. Encuentros Anuales:

Durante el año 2013 se llevaron a cabo dos Grupos Técnicos de seguimiento de las intervenciones FSE en España por lo que, teniendo en cuenta la carga de trabajo adicional para la autoridades nacionales de cara a la preparación de los nuevos programas operativos 2014/2020, el examen anual de los programas se realizó mediante procedimiento escrito.

2.7.4. Reuniones, seminarios y cursos:

A lo largo del año 2013 han tenido lugar reuniones de grupos técnicos y de trabajo, así como seminarios y jornadas formativas, que se considera han tenido efectos en la mejora del seguimiento de todos los Programas Operativos.

Brevemente se reseñan las reuniones y los temas abordados.

- **Jornada nacional de microfinanzas y FSE, (Madrid, 19 de abril).**

Consciente de que en el período de programación 2007-2013 no se ha utilizado suficientemente la financiación del FSE para apoyar las microfinanzas, la UAFSE pretendía con esta jornada fomentar e impulsar su utilización en el nuevo período y facilitar el contacto con los organismos y entidades relacionadas con el mundo de las microfinanzas. Durante la jornada se presentaron recomendaciones y buenas prácticas y se contó con la colaboración técnica de la Fundación Nantik Lum. Esta fundación, con el apoyo del Programa FSE de Asistencia Técnica 2007-2013, había analizado previamente la situación del sector con objeto de buscar alternativas viables que puedan ser integradas en las propuestas relacionadas con el emprendimiento que se incluyan en los futuros Programas Operativos.

- **Grupo Técnico de Trabajo para FSE en España UAFSE-COMISIÓN EUROPEA.**

El grupo de trabajo técnico del FSE en España constituido entre las autoridades nacionales FSE y los servicios de gestión y auditoría de la DG Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión de la Comisión Europea tiene por objeto analizar en detalle aquellos asuntos que por su ámbito y relevancia incidan de manera significativa en la ejecución, seguimiento y control del Fondo Social Europeo en España. En 2013 el Grupo Técnico ha celebrado dos reuniones.

Reunión 28 de febrero y 1 de marzo. Contenido:

Ejecución de los Programas: pagos y compromisos a 31 de diciembre; revisión de los "programas de ejecución lenta"; situación general de solicitudes de pago a 31-12-12 y propuestas de reprogramación en estudio.

Estado de situación en Simplificación: Costes Indirectos; Costes Unitarios en educación; Costes Unitarios y Sumas globales.

Cuestiones relativas a evaluación, seguimiento, irregularidades y estado de situación del cierre del período 2000-2006.

Youth Opportunities Initiative, *Youth Employment*: información de personas jóvenes beneficiarias tras las modificaciones de los programas en 2012.

Estrategia de Emprendimiento y empleo juvenil: previsión de acciones financiadas por el FSE.

Información a incluir en las solicitudes de pago que se remitan a la Comisión.

Situación de los grupos de trabajo constituidos y futuras reuniones

Auditoría: Estado del Informe Anual de Control 2012. Proyecto de Opinión de auditoria y gestión para el Informe Anual de Actividad 2012. Medidas Correctoras. Consecuencias.

Situación de los Programas con posibilidad de ser incluidos en la lista de "reservas", tras el análisis por la Comisión de distintos documentos como los informes anuales de control y dictámenes 2012: suspensiones y presuspensiones.

El último punto de la agenda de trabajo fue la presentación del estado de situación de periodo 2014-2020: Diálogo con la CE, propuestas legislativa y preparación FSE 2014-2020 a nivel interno en España.

Reunión 15 octubre 2013. Contenido:

Gestión de los Programas Operativos**:**

Información de la Comisión en relación con los Informes Anuales de Ejecución 2012.

Situación de Pagos, Certificación y regla n+2

Modificaciones de Programas Operativos: avance propuestas y situación de las presentadas.

Modelos de costes simplificados: estado actual de la implementación.

Verificaciones de Gestión: presentación de Grupo de Trabajo FSE de España y Principales resultados en las auditorias de la DG EMPLEO sobre verificaciones art. 13.

Cierre PO 2000-2006 y seguimiento del DAS 2012-ayudas al empleo.

Control y Auditoría de Programas Operativos:

Informe sobre las Auditorías realizadas en 2013 y principales resultados.

Estado de situación de los procedimientos de suspensión de pagos.

Indicadores y Evaluación:

Principales conclusiones de las evaluaciones temáticas y de PO realizadas durante el 2012/13 y acciones de mejora realizadas.

Sistema de recogida de datos y producción de indicadores.

Indicadores sobre comunicación y difusión de resultados.

- **JORNADAS PREPARATORIAS PERIODO PROGRAMACIÓN 2014-2020**

Importancia destacada han tenido las **jornadas Informativas con motivo de la preparación del nuevo período de programación 2014-2020**. La Dirección General de Economía Social, Trabajo Autónomo y Responsabilidad Social de las Empresas, a la que está adscrita la Unidad Administradora del FSE, ha organizado las siguientes reuniones:

Jornada 7 mayo.

Con la presencia de la Secretaria de Estado de Empleo se realizó la primera reunión formal de preparación de la Programación FSE 2014-2020. A lo largo de la jornada se fueron presentando y debatiendo las cuestiones relacionadas con el Acuerdo de Asociación y la concentración temática; Condiciones ex-ante; Plantillas para presentar los Programas Operativos así como cuestiones de Seguimiento, Indicadores y Evaluación.

Jornada 14 octubre

En esta jornada se abordaron las siguientes cuestiones:

Asignación económica del FSE en España.

Contribución del FSE a la Estrategia Europa 2020.

Principales novedades en la programación 2014-2020.

Programas Operativos en España.

Objetivos y ejes de programación FSE (2014-2020).

Programa Operativo de empleo juvenil:

Principales características y estructura de financiación.

Ejes temáticos.

Actuaciones elegibles en el Programa Operativo de Empleo Juvenil.

Arquitectura de los Programas Operativos

E-cohesión.

Jornada 11 diciembre 2013.

Esta reunión se centró exclusivamente en el Plan Nacional de Implementación de Garantía Juvenil, la Iniciativa de Empleo Juvenil y el Programa Operativo Empleo Juvenil (2014-2020).

- **DIÁLOGO INFORMAL COMISIÓN EUROPEA/ESTADO MIEMBRO PROGRAMACIÓN 2014-2020**

Por último referirnos a tres jornadas (celebradas en febrero, abril y junio) organizadas conjuntamente por Comisión Europea y la Administración Española (Dirección General de Fondos Comunitarios, DG de la Economía Social y de la Responsabilidad Social y Oficina Nacional de Auditoría) en el marco del diálogo informal que la Comisión Europea ha establecido para el seguimiento de los trabajos de Programación. Junto a estas reuniones se han celebrado seminarios formativos sobre cuestiones relevantes para el período 2014-2020. El 21 de febrero sobre Programación Estratégica, Seguimiento y Evaluación y el 7 y 8 de noviembre sobre métodos de coste simplificado, Instrumentos financieros y planes de acción conjunta."

Cáritas Española indica que ha realizado el **Encuentro Confederal de Empleo Cáritas (Madrid, 25,26 y 27 Septiembre 2013)**

Los objetivos del Encuentro son:

- Actualizar los análisis de la realidad social y económica que condiciona su intervención social con los colectivos más desfavorecidos

- Reflexionar sobre alternativas al actual modelo socioeconómico que pongan a la persona en el centro.

- Poner en común conocimientos, prácticas y metodologías para, a nivel personal, mejorar sus competencias profesionales y, a nivel confederal, fortalecer los procesos de trabajo en marcha e impulsar las líneas de acción que articulan su programa.

- Tener un espacio para cuidarse y coger fuerzas para el nuevo curso que tienen por delante.

La **Fundación ONCE** en el marco de la Campaña de sensibilización y difusión de las acciones del P.O, celebró dos talleres de reflexión, uno de ellos sobre la innovación social aplicada a la gestión de los FF.EE y, el otro, sobre el futuro de la discapacidad en el periodo de programación 2014-2020.

Asimismo, se mantuvieron reuniones para presentar el P.O gestionado por Fundación ONCE con el Jefe de Unidad para España del FSE y miembros de su equipo.

Se participó en una jornada en la Escuela de Negocios ESADE en Barcelona, en febrero de 2013, para presentar la Red europea de RSE+D como un ejemplo de innovación social y de partenariado público-privado, así como en la Conferencia del Zero Project organizada por la Essel Foundation de Austria, donde se presentó esta misma Red.

B. Cursos de Formación

Para reforzar el intercambio de experiencias, la evaluación y seguimiento de las operaciones de **Cruz Roja Española (CRE)** entre todos los beneficiarios finales que participan en ellas se han realizado 5 encuentros estatales por tipo de operaciones a nivel pluriregional que ha permitido tener un análisis y valoración pormenorizado de los tipos de proyectos enmarcados en el POLcD 2007-2014. En concreto:

- Itinerarios intensificados para personas muy alegadas del mercado laboral - Mediación Sociolaboral. .23 y 24 de septiembre 2013. De estos proyectos participaron 20 personas de las diferentes zonas en las que se ejecuta la actividad.

- "Diversificación profesional para la mejora del empleo para inmigrantes". 22 Mayo 2013. En la que participaron 10 personas.

- Seminario "Campañas para la promoción de mercados inclusivos". 7 y 8 de octubre de 2013

- Encuentro metodológico para la incorporación a los proyectos de itinerarios laborales con personas de difícil inserción del PO de nuevos equipos de trabajo.21 y 22 de mayo de 2.013

- Encuentro "Itinerarios de inserción laboral con jóvenes en la empresa" .10 y 11 de enero del 2013. En la que participaron 32 personas de 25 oficinas territoriales en las que se desarrolla este proyecto.

Se ha realizado el encuentro Anual en la que participaron todas las personas responsables de las operaciones del POLcD en las oficinas territoriales de Cruz Roja. Los objetivos principales fueron analizar el trabajo desarrollado en las diferentes operaciones durante el año 2013 para Intercambiar experiencias del trabajo con las personas y de promoción de mercados inclusivos. 5,6 y 7 de junio en Vitoria. Participaron un total de 91 personas de 50 oficinas territoriales de CRE en el que se desarrolla el POLcD.

Seminarios de implantación de la herramienta de detección de competencia “Emplea +” a través de 4 seminarios en los que participaron 90 personas.

Se ha realizado 1 Espacio formativo “la intermediación laboral desarrollada por competencias”. 16 y 17 de diciembre del 2013. Encaminado a reforzar las competencias y intercambiar experiencias de la red territorial que desarrollan las diferentes operaciones (equipos mixtos y responsables de los mismos) en lo que se refiere a la cooperación empresarial en un contexto de crisis. Participaron 47 personas.

La **Fundación ONCE** considera que para la adecuada prestación de los servicios a los destinatarios del Programa Operativo y a los ofertantes de empleo, se requiere una continua actualización de la información relacionada con el entorno del empleo, la formación y la discapacidad, a todos los niveles. Es por ello por lo que desde la Asociación FSC Inserta, beneficiaria del P.O del que Fundación ONCE es Organismo Intermedio, se promueve e impulsa la gestión del conocimiento no sólo a través de cursos concretos, sino también a través de

jornadas internas, seminarios, y otros formatos similares que permiten compartir dudas e intercambiar buenas prácticas entre toda la red de centros gestores.

En este sentido cabe destacar en el año 2013 las siguientes acciones:

1. En el contexto del Proyecto de Innovación Tecnológica, identificadas las necesidades formativas de la plantilla para hacer viable la implantación se han llevado a cabo las siguientes jornadas:

- Definición del nuevo modelo de datos del Formulario Entidades como servicio orientado a la empresa, realizado en el mes de enero de 2013 con los responsables de atención a empresas de FSC Inserta. El objetivo era compartir el nuevo modelo de datos que se solicita del empresario ofertante; interactuar con el mismo en el entorno de preproducción de la herramienta en construcción y desarrollar una dinámica de *Brainstorming* al objeto de identificar posibles situaciones de interacción con las empresas que no han sido tenidas en cuenta en la definición del nuevo modelo.
- Jornada informativa para iniciar las pruebas en el nuevo Portal Por Talento: mes de mayo.
- Jornada con los y las técnicos/as del territorio y central en la que se impartió formación en tres áreas transversales de gestión: 1. Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), 2. Sistema de gestión por Competencias; 3. Comunicación en entorno web. Para dar cobertura a la mayor parte de los profesionales se organizaron cuatro grupos en el mes de junio, con una duración de 3 días por semana.
- Formación en la gestión del portal a toda la plantilla a lo largo del mes de noviembre y principios de diciembre: grupos duales INTEGRA herramienta de gestión – Portal: jornadas de dos días: 6 grupos en Madrid, Valencia, Toledo, Barcelona y Valladolid.

2. Comité Territorial los días 5 6 y 7 de marzo: análisis de resultados de la gestión del Programa Operativo 2012 y fijación de objetivos y líneas estratégicas 2013.

3. Jornada monográfica con los y las técnicos/as del territorio responsables de la gestión del Programa Oportunidad al Talento (programa de prácticas académicas), en el mes de octubre. La finalidad de la misma es compartir en detalle el programa de prácticas académicas para estudiantes universitarios con discapacidad y su desarrollo para el año escolar 2013/2014: marco legislativo, Protocolo de actuación y situación actual del Programa, y aspectos técnicos en la gestión del Programa.

La **Subdirección General de Integración de los Inmigrantes** informa que en el transcurso del año 2013 se han desarrollado 2 módulos formativos sobre la Aplicación Informática I3L desde la Subdirección General de Integración de Inmigrantes relacionado con el ámbito del P.O. Lucha Contra la Discriminación 2007-2013. Dichos módulos formativos, realizados el día 26 de febrero de 2013, se impartieron al personal técnico de las entidades que fueron subvencionadas por primera vez a través de la *Resolución de 30 de julio de 2012, de la Dirección General de Migraciones, por la que se convocan subvenciones en el área de integración de personas* (BOE 02/08/2012).

Los módulos formativos y las entidades a las que se formó fueron:

- Módulo de formación I3L en Itinerarios Individualizados de Inserción Laboral: Fundación San Ezequiel Moreno; Cooperación y Desarrollo con el Norte de África (CODENAF); Asociación de Mujeres en Zona de Conflicto; Fundación APIP-ACAM; Obra Social y Cultural Sopeña (OSCUS); Fundación Red de Apoyo a la Integración Sociolaboral (Fundación RAIS); y Fundación Senara.

- Módulo de formación I3L en Autoempleo: América, España, Solidaridad y Cooperación (AESCO); Fundación ACOBE; y Fundación Economistas Sin Fronteras.

C. Visitas de seguimiento.

Durante el año 2013 se han llevado a cabo diversas visitas de seguimiento de la Autoridad de Gestión a los Organismos Intermedios de los Programas. Además, se han mantenido otras reuniones con los Organismos Intermedios para tratar temas de gestión de las operaciones.

En materia de seguimiento el **Instituto de la Mujer** ha asistido a varias de las reuniones de trabajo y jornadas organizadas por la UAFSE sobre seguimiento del período actual así como a las de preparación del nuevo período 2014-2020.

En el caso de la **Subdirección General de Integración de los Inmigrantes**, el seguimiento se ha llevado a cabo a través de un contacto continuo con las entidades subvencionadas. El contacto ha sido personal, telefónico, vía fax y correo ordinario o/y electrónico. Se completa este seguimiento con la documentación aportada por las entidades, ya que remiten a esta Subdirección un informe intermedio sobre la ejecución de los programas durante la primera quincena del mes de julio y otro informe final con la ejecución total del programa una vez que ha terminado el año natural.

Se ha procedido a adaptar la aplicación informática I3L, de recogida y proceso de datos, que se puso en funcionamiento en el año 2006. Así durante los años anteriores, y también en el año 2013 se han ido incorporando modificaciones para adecuarla a los nuevos requisitos del FSE y a la realidad de las necesidades de las entidades.

Además, durante el año 2013 se han seguido realizando visitas de seguimiento a las entidades que ejecutaban itinerarios integrados de inserción individuales, programas de autoempleo, gestión de la diversidad y otros.

Se han visitado 7 entidades, con un total de 9 programas, comprobando tanto los recursos materiales con los que contaban para desarrollar los programas (locales, material formativo, mobiliario, material divulgativo…), como los recursos humanos, las actividades realizadas, la gestión que se estaba llevando a cabo y se ha incidido especialmente en el seguimiento que las entidades estaban efectuando de las personas beneficiarias.

Las entidades y los programas visitados son:

- **Fundación APIP- ACAM.** Exp. 02/12: Programa “Itinerarios de Integración Sociolaboral y Formación para el empleo para jóvenes y adultos en paro”.
- **Fundación CEPAIM.** Exp. 55/12: Programa “CEPAIM Emprende” y Programa “Plan de Formación de Profesionales y Calidad”.
- **Obra Social y Cultural Sopeña (OSCUS).** Exp. 74/12: Programa “Promoción de la Inserción Laboral Mediante la Elaboración de Itinerarios Integrados”.
- **Cruz Roja Española.** Exp. 75/12: Programa “Promociónate: Diversificación Profesional para Personas Migrantes”.
- **Fundación Senara.** Exp. 81/12: Programa “FORMIN: Programa de inserción sociolaboral de mujeres inmigrantes, formación y orientación laboral mediante itinerarios profesionales individualizados”.
- **Red Acoge. Exp. 101/12:** Programa “Itinerarios individualizados de inserción sociolaboral” y Programa “Sensibiliza. Proyecto de sensibilización y medición en la gestión de la diversidad cultural para la empresa”.
- **Fundación San Ezequiel Moreno. Exp. 200/12:** Programa “EDIMI Espacios de Desarrollo Integral para Mujeres Inmigrantes”.

Las entidades visitadas continúan encontrando dificultades para realizar un completo seguimiento de las personas beneficiarias, de una parte la movilidad geográfica es una constante en el colectivo y de otra surgen problemas para contactar con las personas una vez concluido el itinerario o durante el mismo. A estas circunstancias habituales se ha añadido el fuerte efecto que la crisis económica ha tenido y tiene sobre trabajadoras y trabajadores

inmigrantes. No obstante, coinciden las organizaciones en que las personas inmigrantes suelen volver con periodicidad al quedar repetidamente fuera del mercado de trabajo.

La **Subdirección General de Inmigración** informa que en el año 2013 se han realizado dos visitas a actuaciones subvencionadas con motivo de la reglamentaria "verificación in situ" y, como figura en el contenido de la aplicación FSE2007, ambas visitas están debidamente documentadas. Una visita a las actividades de asesoramiento e información sociolaboral a temporeros agrícolas desarrolladas por el beneficiario, agente social, sindicato de Comisiones Obreras, en la provincia de Huelva (elegido por el nivel de trabajadores temporeros afectados y por la cuantía de la subvención percibida); la segunda visita a la organización de Unión de campesinos y agricultores de Castilla-León en relación con la actividad de organización y contratación de las contrataciones y desplazamientos de temporeros agrícolas, seleccionada cualitativamente.

2.7.5. Comité de Seguimiento

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 65 del Reglamento nº1083/2006, el Comité de Seguimiento del PO FSE de Lucha contra la Discriminación tuvo lugar con carácter presencial el día 26 de junio de 2013. La reunión se desarrolló siguiéndose el orden del día siguiente:

- Aprobación del acta de la reunión del comité de seguimiento de 2012
- Estudio y aprobación, si procede, del informe anual de ejecución de la anualidad 2012.
- Situación del Programa Operativo en relación con el cumplimiento de la Regla N+2 de descompromiso automático.
- Propuestas de modificación, en su caso, del Programa Operativo o de los criterios de selección de las operaciones.
- Aplicación y seguimiento del plan de comunicación.
- Cuestiones relativas a la evaluación y seguimiento estratégico.
- Información sobre el informe anual de control del Programa Operativo.
- Programación 2014-2020.
- Ruegos y preguntas.

Asimismo, con fecha 26 de diciembre de 2013 se envió al Comité de Seguimiento del Programa Operativo FSE Lucha contra la Discriminación mediante procedimiento escrito, la propuesta de modificación de los criterios de selección de operaciones de la Fundación Acción contra el Hambre, modificación que se dio por aprobada transcurrido el plazo establecido en el Art. 8 10) del Reglamento Interno de ese Comité sin haber recibido observaciones y comunicado al Comité en fecha 17 de enero de 2014.

2.7.6. Evaluación y Seguimiento Estratégico:

Entre las diversas tareas realizadas durante 2013 han estado la asistencia a diversos actos y reuniones en el ámbito nacional e internacional, así como la realización de los Informes de Evaluación de los Organismos Intermedios de los Programas Operativos Plurirregionales de Adaptabilidad y Empleo, Lucha contra la Discriminación y Asistencia Técnica, tal y como estaba previsto en el *Plan de Evaluación y Seguimiento Estratégico*.

En el marco de las **reuniones nacionales** cabe destacar la reunión del Grupo Técnico de Evaluación que tuvo lugar el 4 de diciembre, a la cual asistieron representantes de la Unidad de Evaluación de la Dirección General de Empleo y del Joint Research Centre de la Comisión

Europea así como de los diferentes Programas Operativos. Los principales temas tratados fueron:

- Balance de la situación del Plan de Evaluación
- Conclusiones del Informe de Seguimiento Estratégico 2012
- Trabajos complementarios al Plan de Evaluación
- Introducción y comentarios de la Comisión Europea sobre la evaluación 2014-2020
- Teoría de las Evaluaciones de Impacto Contrafactuales por el Joint Research Centre.
- Práctica de las Evaluaciones de Impacto Contrafactuales por el Joint Research Centre.

Por otro lado se realizó el 16 de julio en el Ministerio de Hacienda una reunión del Comité Consultivo de Seguimiento Estratégico y Evaluación para la puesta en común de los principales elementos sobre los siguientes temas:

Periodo 2007-2013:

1. Presentación del Informe del MERN 2012.

2. Presentación de las Evaluaciones estratégicas temáticas: I+D+i, Saneamiento de Agua, Suministro de Agua y Residuos.

3. Directrices recientes de la Comisión sobre indicadores.

4. Análisis de las metodologías y de los resultados de las evaluaciones en el periodo actual: evaluaciones de reprogramación y temáticas.

5. Análisis de los mecanismos de seguimiento del periodo 2007-2013. Funcionamiento de los indicadores.

Periodo 2014-2020:

1. Reglamentos 2014-2020. Sistema de seguimiento y de evaluación en la nueva regulación.

2. Manual de indicadores para el siguiente periodo de programación.

3. Plan de Evaluación 2014-2020.

En lo relacionado con las **reuniones internacionales** y en primer lugar, se ha asistido a las siguientes convocatorias del grupo profesional de Evaluación de la Comisión Europea en Bruselas los días 14 y 15 de marzo, 13 de junio y 12 y 13 de noviembre.

Las cuestiones abordadas en estas reuniones giraron en torno a los siguientes temas:

- Presentación de las Orientaciones sobre evaluación del FSE en el futuro periodo de programación.
- Evaluación Ex ante 2014-2020: preparación, progresos y retos.
- Estado de la evolución de las negociaciones de los Reglamentos 2014-2020.
- Presentación de la Guía Práctica de Evaluación de Impacto Contrafactual.
- Trabajos de evaluación a nivel comunitario del apoyo del FSE sobre, la igualdad de género, la crisis económica y financiera, el aprendizaje a lo largo de toda la vida, red de expertos en evaluación.
- Presentación de la Iniciativa Europea para la Juventud. Su evaluación e indicadores asociados.

- Discusión a lo largo del año sobre los indicadores y la evolución de los mismos.
- Aprendizaje de las técnicas básicas de las evaluaciones contrafactuales.
- Estudio preparatorio para la Evaluación Ex Post del período 2007-2013 del FSE.

Por otro lado tuvo lugar, dentro de la presidencia de turno de la UE de Lituania entre el 3 y el 5 de Julio y organizada por su Gobierno, una reunión de la Comisión Europea y los Estados Miembro en Vilnius en la que se realizaron una gran variedad de grupos de trabajo paralelos sobre diversas temáticas de la evaluación y, en dicha reunión se negocio con la Comisión Europea y el Joint Research Centre de Ispra (Italia) que este último organismo impartiera un curso de técnicas de Evaluaciones Contrafactuales en España en la reunión del Grupo Técnico de Evaluación como así se realizó en la reunión del mismo el 4 de Diciembre, tal y como se ha descrito más arriba.

Finalmente, se asistió a una reunión sobre temas de evaluación y seguimiento a nivel europeo, que se celebró en Budapest del 25 al 27 de Septiembre de 2013, que permitió realizar un balance sobre las diferentes metodologías y experiencias de evaluación y seguimiento en los distintos Estados miembro.

Informes de Evaluación de los Planes de Comunicación de los Organismos Intermedios de los Programas Operativos Plurirregionales

En este apartado y como se ha dicho, se han realizado tres Informes por cada uno de los Programas Operativos cuyas conclusiones vamos a pasar a pasar a analizar individualmente:

1. **Informe de Evaluación del plan de Comunicación del Programa Operativo Plurirregional de Adaptabildad y Empleo.**

El Plan de Comunicación del Programa Operativo Plurirregional de Adaptabilidad y Empleo del FSE 2007-2013 ha demostrado ser consistente a nivel interno, y **no ha sufrido variaciones entre los dos períodos de evaluación (intermedia y final**).

El análisis de coherencia interna entre los objetivos específicos y las líneas de acción no es representativo por estar tanto los objetivos como las líneas formulados de la misma manera.

Se continúa identificando como debilidad la ausencia de un desglose presupuestario por objetivo específico, líneas de acción y medidas.

La programación de valores a alcanzar por los indicadores no ha sido realista pues en algunos casos **se ha obtenido un resultado muy por encima de lo programado** hecho que demuestra una cierta **inconsistencia en la programación**.

Se constata la **comunicación continua y directa que existe entre la Autoridad de Gestión y los responsables de los diferentes Organismos Intermedios** a través de comunicaciones individuales o a través de reuniones, para la solución de todas las dificultades que surgen en relación a la ejecución de las medidas.

Se observa que a lo largo del periodo de programación, **se ha cubierto la práctica totalidad de las acciones de información y publicidad** que se definían en el Plan. Se comprueba que todos los organismos han volcado sus acciones de comunicación en la aplicación.

Además, se constata que los Organismos Intermedios se han ido adaptando a lo largo del periodo a las exigencias que han ido surgiendo en materia de información y publicidad, y han establecido los mecanismos necesarios para cumplirlas. En concreto, respecto a la recopilación de los indicadores, **han elaborado instrucciones, manuales y guías de carácter tanto interno, para las unidades del organismo encargadas de la ejecución, como externo, para beneficiarios ejecutores**.

No obstante, se han identificado ciertas limitaciones en cuanto a los indicadores de comunicación:

- La **propia definición de cada indicador no permite la vinculación de acciones de comunicación**.
- Hay Organismos Intermedios que **no han interpretado de forma correcta la definición de los indicadores** y han vinculado acciones a indicadores que no correspondían.
- En general, se observa que, hay una **mejora sustancial en la estimación del coste de las acciones por parte de los Organismos Intermedios**.
- Se ha comprobado la **existencia de acciones de comunicación que no se están cargando**.
- Se han identificado acciones de comunicación que los Organismos Intermedios están teniendo **dificultades a la hora de vincular a los indicadores diseñados**.

Se han identificado las siguientes oportunidades de mejora:

- **Definir unas líneas de acción que no coincidan con los objetivos específicos y la inclusión de un desglose presupuestario por objetivo específico, líneas de acción y medidas**.
- Se considera conveniente seguir recomendando la **incorporación de unas metas para los indicadores de comunicación** para poder realizar un seguimiento del avance de sus medidas.
- Para obtener una mayor precisión en la **estimación de los valores a alcanzar sobre los indicadores en el próximo período se recomienda partir del análisis de los resultados finales obtenidos respecto al periodo 2007-2013**.
- Se recomienda **incentivar la participación de los Organismos Intermedios en las redes de comunicación**.
- Sería conveniente **seguir con los esfuerzos realizados para la unificación de criterios** en cuanto a la vinculación y contabilización de las medidas a través de instrucciones, consultas y organización de reuniones informativas.
- **Es necesario continuar con la mejora continua experimentada desde el inicio del periodo de programación**.
- Es importante, que en la **futura programación del Plan de Comunicación se incluyan las obligaciones establecidas sobre los principios horizontales, especialmente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.**
- Es especialmente importante intensificar la detección de buenas prácticas.

2. Informe de Evaluación del plan de Comunicación del Programa Operativo Plurirregional de Lucha contra la Discriminación.

El Plan de Comunicación del Programa Operativo Plurirregional de Lucha Contra la Discriminación del FSE 2007-2013 ha demostrado ser consistente a nivel interno y **no ha sufrido variaciones entre los dos períodos de evaluación (intermedia y final**).

Se continúa identificando como debilidad la ausencia de un desglose presupuestario por objetivo específico, líneas de acción y medidas.

Los valores a alcanzar por los indicadores no han sido realistas pues en algunos casos **se ha obtenido un resultado muy por encima de lo programado** hecho que demuestra una cierta inconsistencia en la programación.

Se comprueba que **todos los organismos, a excepción de la DGI han volcado sus acciones de comunicación en la aplicación**.

Se han identificado ciertas limitaciones en cuanto a los indicadores de comunicación:

- La propia **definición de cada indicador no permite la vinculación de acciones de comunicación** como, por ejemplo, la entrega de diplomas o el envío de invitaciones.
- En general, se observa, que los Organismos Intermedios **no han estimado el coste de muchas de las acciones**.
- También se ha comprobado la **existencia de acciones de comunicación que no se están contabilizando como indicadores**.

Cabe destacar el **afán por la divulgación y la sensibilización que comparten los Organismos Intermedios** participantes en este PO, en la mayoría de los casos, esto se traduce en una muy alta calidad de las acciones de comunicación que llevan a cabo.

Se identifican las siguientes oportunidades de mejora:

- Incluir un desglose presupuestario por objetivo específico, líneas de acción y medidas.
- Se considera conveniente vigente la recomendación de incorporar unas metas para los indicadores de comunicación.
- Para tener una mayor precisión en la estimación de los valores a alcanzar sobre los indicadores en el próximo período se recomienda partir del análisis de los resultados finales obtenidos respecto al periodo 2007-2013.
- Sería conveniente seguir con los esfuerzos realizados para la unificación de criterios en cuanto a la vinculación y contabilización de las medidas.
- En la futura programación del Plan de Comunicación se incluyan las obligaciones establecidas sobre los principios horizontales, especialmente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Se recomienda que continúen con la mejora continua experimentada desde el inicio del periodo de programación.
- Es especialmente importante intensificar la detección de buenas prácticas
- Se identifica como oportunidad, el requerimiento de plantear las buenas prácticas según una estructura igual para cada una de las descritas.

3. Informe de Evaluación del plan de Comunicación del Programa Operativo Plurirregional de Asistencia Técnica y Cooperación Transnacional.

El Plan de Comunicación del Programa Operativo de Asistencia Técnica y Cooperación Transnacional e Interregional del FSE 2007-2013 ha demostrado ser consistente a nivel interno, es decir, se comprueba la coherencia interna entre objetivos específicos y, entre objetivos específicos y las líneas de acción definidas y la coherencia externa entre los objetivos del Plan y los objetivos marcados por la Comisión Europea.

Se concluye que la Autoridad de Gestión, como único responsable del Plan de Comunicación del Programa Operativo de Asistencia Técnica del FSE 2007-2013, está ejecutando medidas de comunicación en todos los indicadores.

También se comprueba el compromiso de la Autoridad de Gestión por la difusión del PO desde el inicio del periodo, habiendo ejecutado acciones de forma constante durante todos los años desde la entrada en vigor de los nuevos Programas Operativos. Además, este compromiso se ve reflejado en el presupuesto destinado a las acciones de I+P, que asciende a un 6,44% del total ejecutado del PO.

Con respecto a la integración de las actividades de información y publicidad en el informe anual de ejecución se comprueba que los informes de ejecución de los años 2007, 2008, 2009,

2010, 2011 y 2012 incorporan un apartado de información y publicidad en el que figuran las medidas de comunicación desarrolladas durante el periodo. Además, se comprueba la mejora continua que está experimentando la ejecución del Plan de Comunicación a lo largo del periodo.

Asimismo, destaca que la UAFSE ha impulsado la creación del GERIP, red de comunicación integrada las personas responsables en esta materia representantes de las autoridades de gestión del FSE y del FEDER y de las Comunidades Autónomas y Organismos Intermedios del los POs que incide no sólo en la organización y puesta en marcha de los distintos Planes de Comunicación, sino también en todas las actividades de seguimiento y evaluación de los mismos. Además, se comprueba que la valoración que realizan los Organismos Intermedios de las reuniones del GERIP son muy positivas

Igualmente, la UAFSE, participa como representante español en la red INIO, Red de Corresponsales de Información del FSE de la DG de Empleo y Asuntos Sociales de la Comisión Europea, donde se orientan y debaten asuntos relacionados con las acciones de comunicación de los Estados miembros. Existe en su seno un intercambio de ideas y se comparten experiencias que han demostrado ser eficaces en su aplicación o diseño.

Por otra parte, se comprueba la convocatoria de reuniones informativas por parte de la UAFSE, a las que asisten los Organismos Intermedios de los Programas Operativos del Fondo Social Europeo.

Respecto al seguimiento del avance de la ejecución del Plan de Comunicación, destaca que la UAFSE ha desarrollado una **aplicación informática** donde se puede realizar el volcado de los indicadores. Asimismo, se encarga de la gestión de dicha herramienta, controlando los datos que se cargan en ella y tratando las posibles reprogramaciones que sean necesarias en los indicadores de comunicación y procediendo a su envío al comité de seguimiento en su caso.

La única debilidad significativa encontrada durante el proceso de evaluación está relacionada con el volcado de los indicadores, no obstante es creciente el ejercicio realizado para registrar toda la información generada.

Por último, se propone la integración de dicha herramienta en la aplicación informática disponible actualmente para la gestión y seguimiento de las actuaciones cofinanciadas por el FSE (FSE2007), de modo que puedan vincularse de forma directa las actuaciones de comunicación con los ejes y temas prioritarios de los Programas Operativos y el seguimiento de las mismas forme parte del mecanismo habitual de monitorización de las operaciones englobadas en dichos Programas Operativos.

Por otro lado, la **Fundación ONCE** y en colaboración con **Cáritas, Cruz Roja y la Fundación Secretariado Gitano**, llevó a cabo una evaluación externa, dirigida por un grupo de catedráticos y representantes del mundo académico, de las ayudas del FSE gestionadas por esas 4 entidades en los últimos años. El objetivo de la evaluación era demostrar que la gestión de ayudas del FSE por entidades del Tercer Sector, es una inversión social rentable y por ello se analizaron los impactos, los resultados y la inversión realizada, tomando para ello como referencia 6 años, en concreto de 2006 a 2008 (años anteriores a la crisis y cierre del P.O 2000-2006) y 2009 a 2011 (años de plena crisis e inicio del P.O 20007-2013).

Los principales resultados de esta evaluación, que fue presentada en Bruselas el 11 de octubre en el CESE, con la presencia del Comisario László Andor, son que por cada euro invertido, el Estado ha obtenido 1,4, en aportaciones sociales, en impuestos, etc., además de haberse activado a 700.000 personas en riesgo de exclusión social, formado a 200.000 y ayudado a emplear a 250.000 (todo ello en el periodo evaluado, de 2006 a 2011).

3. EJECUCION POR EJES PRIORITARIOS

3.1. Eje 2.

3.1.1. Información sobre los avances materiales del Eje 2

***Cuadro 8**. Indicadores de realización y resultados por Ejes y temas prioritarios del PO*

Se incluyen también los datos de los Ejes 4 y 5 que se analizan en los puntos 3.4 y 6 respectivamente en este informe.

Objetivo Convergencia

Eje / Tema Prioritario / Tipo de Indicador(*) / Indicador				Año 2013			Acumulado a 31-12-2013			%	Previsión año 2013		
				H	M	Total	H	M	Total		H	M	Total
A2	65	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	5.221	-	-	9.736	280,01	-	-	3.477
A2	65	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	2	-	-	2.729	54.580,00	-	-	5
A2	66	1	1 - Nº de personas participantes	0	0	0	78	2.307	2.385	18,30	0	13.030	13.030
A2	66	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	0	-	-	0		-	-	0
A2	66	1	3 - Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	0	-	-	0		-	-	0
A2	66	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	0	-	-	0		-	-	0
A2	66	2	24 - Nº de personas en situación de desempleo, que han sido beneficiarias de medidas activas de inserción laboral, que accedieron a un contrato de trabajo	0	8	8	0	88	88	17,64	0	499	499
A2	66	2	25 - Nº de empresas creadas por H y M -	0	0	0	0	3	3		0	0	0
A2	69	1	1 - Nº de personas participante	137	530	667	2.547	19.726	22.273	3.256,29	205	479	684
A2	69	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	0	-	-	0		-	-	0
A2	69	1	3 - Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	0	-	-	0		-	-	0
A2	69	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	11	-	-	167	15,86	-	-	1.053
A2	69	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	5	-	-	42	19,00	-	-	221
A2	69	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	19	-	-	142	2.366,67	-	-	6
A2	69	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	1	-	-	57	183,87	-	-	31
A2	69	2	26 - Nº de empresas que han implantado medidas para luchar contra la desigualdad de género en el lugar de trabajo (desagregación por tipo de entidad).	-	-	0	-	-	75	14,26	-	-	526

A2	69	2	27 - Nº de personas beneficiarias de servicios para el cuidado y atención a niños personas dependientes que se han incorporado al mercado laboral	0	0	0	0	0	0	0,00	206	479	685
A2	70	1	1 - Nº de personas participantes -	8.389	15.425	23.814	48.455	106.540	154.995	27,40	329.441	236.278	565.719
A2	70	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	687	-	-	3.432	122,48	-	-	2.802
A2	70	1	3 - Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	0	-	-	190		-	-	0
A2	70	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	835	-	-	3.098	335,64	-	-	923
A2	70	1	7 - Nº de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	18
A2	70	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	334	-	-	1.225	2.268,52	-	-	54
A2	70	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	5	-	-	39	52,00	-	-	75
A2	70	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	0	-	-	0		-	-	0
A2	70	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	2	-	-	3	5,88	-	-	51
A2	70	2	28 - Nº de personas inmigrantes contratadas	864	1.722	2.586	5.163	10.229	15.392	4,65	196.415	134.569	330.984
A2	71	1	1 - Nº de personas participantes -	16.325	14.521	30.846	72.265	57.904	130.169	166,55	42.295	35.860	78.155
A2	71	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	3.152	-	-	17.349	141,76	-	-	12.238
A2	71	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	1.063	-	-	4.749	2.793,53	-	-	170
A2	71	1	7 - Nº de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	23
A2	71	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	23	-	-	78	300,00	-	-	26
A2	71	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	55	-	-	106.046	623.800,00	-	-	17
A2	71	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	3	-	-	61	871,43	-	-	7
A2	71	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	9	-	-	40	250,00	-	-	16
A2	71	2	29 - Nº de personas con discapacidad contratadas -	1.143	1.002	2.145	4.473	3.666	8.139	93,19	4.968	3.766	8.734
A2	71	2	30 - Nº de personas en riesgo de exclusión contratadas -	2.056	2.659	4.715	11.565	12.571	24.136	220,62	5.116	5.824	10.940

A4	80	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	0	-	-	1	25,00	-	-	4
A4	80	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	27	-	-	50	555,56	-	-	9
A4	80	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	1
A5	85	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	1	10,00	-	-	10
A5	86	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	0	-	-	0		-	-	0
A5	86	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	7	-	-	19	633,33	-	-	3
A5	86	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	4	-	-	19	475,00	-	-	4
B2	65	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	375	-	-	730	230,28	-	-	317
B2	65	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	2	-	-	1.154	57.700,00	-	-	2
B2	66	1	1 - Nº de personas participantes -	0	0	0	54	335	389	32,77	0	1.187	1.187
B2	66	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	0	-	-	0		-	-	0
B2	66	1	3 - Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	0	-	-	0		-	-	0
B2	66	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	0	-	-	0		-	-	0
B2	66	2	24 - Nº de personas en situación de desempleo, que han sido beneficiarias de medidas activas de inserción laboral, que accedieron a un contrato de trabajo	0	7	7	0	59	59	131,11	0	45	45
B2	66	2	25 - Nº de empresas creadas por H y M -	0	0	0	0	0	0		0	0	0
B2	69	1	1 - Nº de personas participantes -	6	40	46	230	2.421	2.651	4.207,94	19	44	63
B2	69	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	0	-	-	0		-	-	0
B2	69	1	3 - Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	0	-	-	0		-	-	0
B2	69	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	0	-	-	41	42,71	-	-	96
B2	69	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	1	-	-	17	85,00	-	-	20
B2	69	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	17	-	-	124	12.400,00	-	-	1
B2	69	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	1	-	-	45	1.500,00	-	-	3

B2	69	2	26 - Nº de empresas que han implantado medidas para luchar contra la desigualdad de género en el lugar de trabajo (desagregación por tipo de entidad).	-	-	0	-	-	43	89,58	-	-	48
B2	69	2	27 - Nº de personas beneficiarias de servicios para el cuidado y atención a niños personas dependientes que se han incorporado al mercado laboral	0	0	0	0	0	0	0,00	19	43	62
B2	70	1	1 - Nº de personas participantes -	1.829	1.538	3.367	12.853	10.575	23.428	45,45	30.015	21.527	51.542
B2	70	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	121	-	-	708	107,44	-	-	659
B2	70	1	3 - Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	0	-	-	23		-	-	0
B2	70	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	179	-	-	738	878,57	-	-	84
B2	70	1	7 - Nº de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	2
B2	70	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	11	-	-	48	960,00	-	-	5
B2	70	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	4	-	-	17	242,86	-	-	7
B2	70	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	0	-	-	0		-	-	0
B2	70	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	2	-	-	3	60,00	-	-	5
B2	70	2	28 - Nº de personas inmigrantes contratadas (desagregado por sexo)	192	298	490	1.271	1.703	2.974	9,86	17.187	12.968	30.155
B2	71	1	1 - Nº de personas participantes -	1.784	1.097	2.881	8.656	5.574	14.230	199,86	3.853	3.267	7.120
B2	71	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	623	-	-	3.676	845,06	-	-	435
B2	71	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	81	-	-	231	1.443,75	-	-	16
B2	71	1	7 - Nº de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	2
B2	71	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	2
B2	71	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	3	-	-	9	450,00	-	-	2
B2	71	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	1
B2	71	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	7	-	-	29	1.450,00	-	-	2

B2	71	2	29 - Nº de personas con discapacidad contratadas -	110	105	215	431	405	836	105,03	453	343	796
B2	71	2	30 - Nº de personas en riesgo de exclusión contratadas -	167	180	347	1.339	1.437	2.776	278,44	573	424	997
B4	80	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	0	-	-	1		-	-	0
B4	80	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	7	-	-	30	428,57	-	-	7
B4	80	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	0		-	-	0
B5	85	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	1	11,11	-	-	9
B5	86	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	0	-	-	0		-	-	0
B5	86	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	7	-	-	18	1.800,00	-	-	1
B5	86	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	4	-	-	19	633,33	-	-	3

Objetivo Competitividad

Eje / Tema Prioritario / Tipo de Indicador(*) / Indicador				Año 2013			Acumulado a 31-12-2013			%	Previsión año 2013		
				H	M	Total	H	M	Total		H	M	Total
C2	65	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	1.798	-	-	3.789	362,24	-	-	1.046
C2	65	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	2	-	-	4.260	142.000,00	-	-	3
C2	66	1	1 - Nº de personas participantes -	0	0	0	128	1.385	1.513	23,93	0	6.323	6.323
C2	66	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	0	-	-	0		-	-	0
C2	66	1	3 - Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	0	-	-	0		-	-	0
C2	66	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	0	-	-	12		-	-	0
C2	66	2	24 - Nº de personas en situación de desempleo, que han sido beneficiarias de medidas activas de inserción laboral, que accedieron a un contrato de trabajo	0	33	33	0	153	153	62,96	0	243	243
C2	66	2	25 - Nº de empresas creadas por H y M -	0	6	6	0	26	26		0	0	0
C2	69	1	1 - Nº de personas participantes -	48	136	184	2.799	30.004	32.803	11.157,48	88	206	294
C2	69	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	0	-	-	0		-	-	0

C2	69	1	3 - Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	0	-	-	0		-	-	0
C2	69	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	0	-	-	205	45,25	-	-	453
C2	69	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	2	-	-	39	41,05	-	-	95
C2	69	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	17	-	-	149	4.966,67	-	-	3
C2	69	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	1	-	-	64	492,31	-	-	13
C2	69	2	26 - Nº de empresas que han implantado medidas para luchar contra la desigualdad de género en el lugar de trabajo (desagregación por tipo de entidad).	-	-	0	-	-	80	35,24	-	-	227
C2	69	2	27 - Nº de personas beneficiarias de servicios para el cuidado y atención a niños personas dependientes que se han incorporado al mercado laboral	0	0	0	0	0	0	0,00	88	206	294
C2	70	1	1 - Nº de personas participantes -	12.995	9.702	22.697	63.862	51.913	115.775	24,29	277.524	199.043	476.567
C2	70	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	1.830	-	-	9.642	329,98	-	-	2.922
C2	70	1	3 - Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	0	-	-	245		-	-	0
C2	70	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	616	-	-	5.771	742,73	-	-	777
C2	70	1	7 - Nº de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	16
C2	70	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	183	-	-	481	1.045,65	-	-	46
C2	70	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	6	-	-	31	49,21	-	-	63
C2	70	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	1
C2	70	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	2	-	-	4	9,09	-	-	44
C2	70	2	28 - Nº de personas inmigrantes contratadas	1.125	1.674	2.799	7.674	8.739	16.413	5,89	157.577	121.247	278.824
C2	71	1	1 - Nº de personas participantes -	11.002	8.879	19.881	48.394	34.466	82.860	189,76	23.631	20.035	43.666
C2	71	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	2.495	-	-	11.973	443,44	-	-	2.700
C2	71	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	593	-	-	1.116	1.174,74	-	-	95

C2	71	1	7 - Nº de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	13
C2	71	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	18	-	-	91	650,00	-	-	14
C2	71	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	5.035	-	-	6.578	65.780,00	-	-	10
C2	71	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	3	-	-	12	300,00	-	-	4
C2	71	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	15	-	-	45	450,00	-	-	10
C2	71	2	29 - Nº de personas con discapacidad contratadas -	1.366	1.174	2.540	5.093	4.473	9.566	196,06	2.774	2.105	4.879
C2	71	2	30 - Nº de personas en riesgo de exclusión contratadas -	1.006	1.395	2.401	5.447	5.376	10.823	177,05	3.698	2.415	6.113
C4	80	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	0	-	-	1	50,00	-	-	2
C4	80	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	19	-	-	42	600,00	-	-	7
C4	80	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	2
C5	85	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	1	11,11	-	-	9
C5	86	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	0	-	-	0		-	-	0
C5	86	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	7	-	-	18	900,00	-	-	2
C5	86	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	4	-	-	19	633,33	-	-	3
D2	65	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	621	-	-	1.164	126,52	-	-	920
D2	65	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	2	-	-	530	26.500,00	-	-	2
D2	66	1	1 - Nº de personas participantes -	0	0	0	99	1.350	1.449	26,06	0	5.560	5.560
D2	66	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	0	-	-	0		-	-	0
D2	66	1	3 - Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	0	-	-	0		-	-	0
D2	66	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	0	-	-	0		-	-	0
D2	66	2	24 - Nº de personas en situación de desempleo, que han sido beneficiarias de medidas activas de inserción laboral, que accedieron a un contrato de trabajo	0	5	5	0	199	199	93,43	0	213	213

D2	66	2	25 - Nº de empresas creadas por H y M -	0	0	0	0	3	3		0	0	0
D2	69	1	1 - Nº de personas participantes -	3	25	28	894	11.414	12.308	4.752,12	78	181	259
D2	69	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	0	-	-	0		-	-	0
D2	69	1	3 - Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	0	-	-	0		-	-	0
D2	69	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	0	-	-	75	18,84	-	-	398
D2	69	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	1	-	-	26	30,95	-	-	84
D2	69	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	17	-	-	134	6.700,00	-	-	2
D2	69	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	1	-	-	54	450,00	-	-	12
D2	69	2	26 - Nº de empresas que han implantado medidas para luchar contra la desigualdad de género en el lugar de trabajo (desagregación por tipo de entidad).	-	-	0	-	-	49	24,62	-	-	199
D2	69	2	27 - Nº de personas beneficiarias de servicios para el cuidado y atención a niños personas dependientes que se han incorporado al mercado laboral -	0	0	0	0	0	0	0,00	77	182	259
D2	70	1	1 - Nº de personas participantes -	4.839	7.539	12.378	30.117	38.924	69.041	16,47	244.040	175.027	419.067
D2	70	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	627	-	-	3.208	198,39	-	-	1.617
D2	70	1	3 - Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	0	-	-	162		-	-	0
D2	70	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	1.233	-	-	4.071	596,05	-	-	683
D2	70	1	7 - Nº de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	14
D2	70	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	212	-	-	628	1.570,00	-	-	40
D2	70	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	6	-	-	32	57,14	-	-	56
D2	70	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	0	-	-	2		-	-	0
D2	70	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	2	-	-	3	7,89	-	-	38
D2	70	2	28 - Nº de personas inmigrantes contratadas	825	1.414	2.239	4.787	8.532	13.319	5,43	138.761	106.421	245.182

D2	71	1	1 - Nº de personas participantes -	7.160	5.701	12.861	36.299	26.969	63.268	164,77	20.779	17.618	38.397
D2	71	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	2.351	-	-	11.342	259,25	-	-	4.375
D2	71	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	523	-	-	865	1.029,76	-	-	84
D2	71	1	7 - Nº de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	12
D2	71	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	0	-	-	17	130,77	-	-	13
D2	71	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	3	-	-	677	7.522,22	-	-	9
D2	71	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	0	-	-	37	925,00	-	-	4
D2	71	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	7	-	-	36	450,00	-	-	8
D2	71	2	29 - Nº de personas con discapacidad contratadas -	959	593	1.552	3.464	2.448	5.912	137,78	2.439	1.852	4.291
D2	71	2	30 - Nº de personas en riesgo de exclusión contratadas -	637	1.075	1.712	5.080	5.416	10.496	195,27	2.829	2.546	5.375
D4	80	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	0	-	-	1	100,00	-	-	1
D4	80	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	10	-	-	33	412,50	-	-	8
D4	80	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	2
D5	85	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	1	11,11	-	-	9
D5	86	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	0	-	-	0		-	-	0
D5	86	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	7	-	-	18	900,00	-	-	2
D5	86	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	4	-	-	19	633,33	-	-	3

Total Objetivo Convergencia

Eje / Tema Prioritario / Tipo de Indicador(*) / Indicador				Año 2013			Acumulado a 31-12-2013			%	Previsión año 2013		
				H	M	Total	H	M	Total		H	M	Total
2	65	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	5.596	-	-	10.466	275,86	-	-	3.794
2	65	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	4	-	-	3.883	55.471,43	-	-	7
2	66	1	1 - Nº de personas participantes -	0	0	0	132	2.642	2.774	19,51	0	14.217	14.217

2	66	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	0	-	-	0		-	-	0
2	66	1	3 - Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	0	-	-	0		-	-	0
2	66	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	0	-	-	0		-	-	0
2	66	2	24 - Nº de personas en situación de desempleo, que han sido beneficiarias de medidas activas de inserción laboral, que accedieron a un contrato de trabajo	0	15	15	0	147	147	27,02	0	544	544
2	66	2	25 - Nº de empresas creadas por H y M -	0	0	0	0	3	3		0	0	0
2	69	1	1 - Nº de personas participantes -	143	570	713	2.777	22.147	24.924	3.336,55	224	523	747
2	69	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	0	-	-	0		-	-	0
2	69	1	3 - Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	0	-	-	0		-	-	0
2	69	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	11	-	-	208	18,10	-	-	1.149
2	69	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	6	-	-	59	24,48	-	-	241
2	69	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	36	-	-	266	3.800,00	-	-	7
2	69	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	2	-	-	102	300,00	-	-	34
2	69	2	26 - Nº de empresas que han implantado medidas para luchar contra la desigualdad de género en el lugar de trabajo (desagregación por tipo de entidad).	-	-	0	-	-	118	20,56	-	-	574
2	69	2	27 - Nº de personas beneficiarias de servicios para el cuidado y atención a niños personas dependientes que se han incorporado al mercado laboral -	0	0	0	0	0	0	0,00	225	522	747
2	70	1	1 - Nº de personas participantes -	10.218	16.963	27.181	61.308	117.115	178.423	28,91	359.456	257.805	617.261
2	70	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	808	-	-	4.140	119,62	-	-	3.461
2	70	1	3 - Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	0	-	-	213		-	-	0

2	70	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	1.014	-	-	3.836	380,93	-	-	1.007
2	70	1	7 - Nº de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	20
2	70	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	345	-	-	1.273	2.157,63	-	-	59
2	70	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	9	-	-	56	68,29	-	-	82
2	70	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	0	-	-	0		-	-	0
2	70	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	4	-	-	6	10,71	-	-	56
2	70	2	28 - Nº de personas inmigrantes contratadas	1.056	2.020	3.076	6.434	11.932	18.366	5,09	213.602	147.537	361.139
2	71	1	1 - Nº de personas participantes -	18.109	15.618	33.727	80.921	63.478	144.399	169,33	46.148	39.127	85.275
2	71	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	3.775	-	-	21.025	165,90	-	-	12.673
2	71	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	1.144	-	-	4.980	2.677,42	-	-	186
2	71	1	7 - Nº de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	25
2	71	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	23	-	-	78	278,57	-	-	28
2	71	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	58	-	-	106.055	558.184,21	-	-	19
2	71	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	3	-	-	61	762,50	-	-	8
2	71	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	16	-	-	69	383,33	-	-	18
2	71	2	29 - Nº de personas con discapacidad contratadas -	1.253	1.107	2.360	4.904	4.071	8.975	94,18	5.421	4.109	9.530
2	71	2	30 - Nº de personas en riesgo de exclusión contratadas -	2.223	2.839	5.062	12.904	14.008	26.912	225,45	5.689	6.248	11.937
4	80	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	0	-	-	2	50,00	-	-	4
4	80	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	34	-	-	80	500,00	-	-	16
4	80	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	1
5	85	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	2	10,53	-	-	19
5	86	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	0	-	-	0		-	-	0
5	86	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	14	-	-	37	925,00	-	-	4

5	86	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	8	-	-	38	542,86	-	-	7

Total Objetivo Competitividad

Eje / Tema Prioritario / Tipo de Indicador(*) / Indicador				Año 2013			Acumulado a 31-12-2013			%	Previsión año 2013		
				H	M	Total	H	M	Total		H	M	Total
2	65	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	2.419	-	-	4.953	251,93	-	-	1.966
2	65	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	4	-	-	4.790	95.800,00	-	-	5
2	66	1	1 - Nº de personas participantes -	0	0	0	227	2.735	2.962	24,93	0	11.883	11.883
2	66	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	0	-	-	0		-	-	0
2	66	1	3 - Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	0	-	-	0		-	-	0
2	66	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	0	-	-	12		-	-	0
2	66	2	24 - Nº de personas en situación de desempleo, que han sido beneficiarias de medidas activas de inserción laboral, que accedieron a un contrato de trabajo	0	38	38	0	352	352	77,19	0	456	456
2	66	2	25 - Nº de empresas creadas por H y M -	0	6	6	0	29	29		0	0	0
2	69	1	1 - Nº de personas participantes -	51	161	212	3.693	41.418	45.111	8.157,50	166	387	553
2	69	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	0	-	-	0		-	-	0
2	69	1	3 - Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	0	-	-	0		-	-	0
2	69	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	0	-	-	280	32,90	-	-	851
2	69	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	3	-	-	65	36,31	-	-	179
2	69	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	34	-	-	283	5.660,00	-	-	5
2	69	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	2	-	-	118	472,00	-	-	25
2	69	2	26 - Nº de empresas que han implantado medidas para luchar contra la desigualdad de género en el lugar de trabajo (desagregación por tipo de entidad).	-	-	0	-	-	129	30,28	-	-	426

2	69	2	27 - Nº de personas beneficiarias de servicios para el cuidado y atención a niños personas dependientes que se han incorporado al mercado laboral -	0	0	0	0	0	0	0,00	165	388	553
2	70	1	1 - Nº de personas participantes -	17.834	17.241	35.075	93.979	90.837	184.816	20,64	521.564	374.070	895.634
2	70	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	2.457	-	-	12.850	283,10	-	-	4.539
2	70	1	3 - Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	0	-	-	407		-	-	0
2	70	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	1.849	-	-	9.842	674,11	-	-	1.460
2	70	1	7 - Nº de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	30
2	70	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	395	-	-	1.109	1.289,53	-	-	86
2	70	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	12	-	-	63	52,94	-	-	119
2	70	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	0	-	-	2	200,00	-	-	1
2	70	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	4	-	-	7	8,54	-	-	82
2	70	2	28 - Nº de personas inmigrantes contratadas	1.950	3.088	5.038	12.461	17.271	29.732	5,67	296.338	227.668	524.006
2	71	1	1 - Nº de personas participantes -	18.162	14.580	32.742	84.693	61.435	146.128	178,07	44.410	37.653	82.063
2	71	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	4.846	-	-	23.315	329,54	-	-	7.075
2	71	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	1.116	-	-	1.981	1.106,70	-	-	179
2	71	1	7 - Nº de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	25
2	71	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	18	-	-	108	400,00	-	-	27
2	71	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	5.038	-	-	7.255	38.184,21	-	-	19
2	71	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	3	-	-	49	612,50	-	-	8
2	71	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	22	-	-	81	450,00	-	-	18
2	71	2	29 - Nº de personas con discapacidad contratadas -	2.325	1.767	4.092	8.557	6.921	15.478	168,79	5.213	3.957	9.170

2	71	2	30 - Nº de personas en riesgo de exclusión contratadas -	1.643	2.470	4.113	10.527	10.792	21.319	185,58	6.527	4.961	11.488
4	80	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	0	-	-	2	66,67	-	-	3
4	80	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	29	-	-	75	500,00	-	-	15
4	80	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	4
5	85	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	2	11,11	-	-	18
5	86	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	0	-	-	0		-	-	0
5	86	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	14	-	-	36	900,00	-	-	4
5	86	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	8	-	-	38	633,33	-	-	6

Total

Eje / Tema Prioritario / Tipo de Indicador(*) / Indicador				Año 2013			Acumulado a 31-12-2013			%	Previsión año 2013		
				H	M	Total	H	M	Total		H	M	Total
2	65	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	8.015	-	-	15.419	267,69	-	-	5.760
2	65	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	8	-	-	8.673	72.275,00	-	-	12
2	66	1	1 - Nº de personas participantes -	0	0	0	359	5.377	5.736	21,98	0	26.100	26.100
2	66	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	0	-	-	0		-	-	0
2	66	1	3 - Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	0	-	-	0		-	-	0
2	66	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	0	-	-	12		-	-	0
2	66	2	24 - Nº de personas en situación de desempleo, que han sido beneficiarias de medidas activas de inserción laboral, que accedieron a un contrato de trabajo	0	53	53	0	499	499	49,90	0	1.000	1.000
2	66	2	25 - Nº de empresas creadas por H y M -	0	6	6	0	32	32		0	0	0
2	69	1	1 - Nº de personas participantes -	194	731	925	6.470	63.565	70.035	5.387,31	390	910	1.300
2	69	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	0	-	-	0		-	-	0
2	69	1	3 - Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	0	-	-	0		-	-	0

2	69	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	11	-	-	488	24,40	-	-	2.000
2	69	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	9	-	-	124	29,52	-	-	420
2	69	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	70	-	-	549	4.575,00	-	-	12
2	69	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	4	-	-	220	372,88	-	-	59
2	69	2	26 - Nº de empresas que han implantado medidas para luchar contra la desigualdad de género en el lugar de trabajo (desagregación por tipo de entidad).	-	-	0	-	-	247	24,70	-	-	1.000
2	69	2	27 - Nº de personas beneficiarias de servicios para el cuidado y atención a niños personas dependientes que se han incoporado al mercado laboral -	0	0	0	0	0	0	0,00	390	910	1.300
2	70	1	1 - Nº de personas participantes -	28.052	34.204	62.256	155.287	207.952	363.239	24,01	881.020	631.875	1.512.895
2	70	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	3.265	-	-	16.990	212,37	-	-	8.000
2	70	1	3 - Nº de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	0	-	-	620		-	-	0
2	70	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	2.863	-	-	13.678	554,44	-	-	2.467
2	70	1	7 - Nº de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	50
2	70	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	740	-	-	2.382	1.642,76	-	-	145
2	70	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	21	-	-	119	59,20	-	-	201
2	70	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	0	-	-	2	200,00	-	-	1
2	70	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	8	-	-	13	9,42	-	-	138
2	70	2	28 - Nº de personas inmigrantes contratadas	3.006	5.108	8.114	18.895	29.203	48.098	5,43	509.940	375.205	885.145
2	71	1	1 - Nº de personas participantes -	36.271	30.198	66.469	165.614	124.913	290.527	173,62	90.558	76.780	167.338
2	71	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	8.621	-	-	44.340	224,53	-	-	19.748
2	71	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	2.260	-	-	6.961	1.907,12	-	-	365
2	71	1	7 - Nº de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	50

2	71	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	41	-	-	186	338,18	-	-	55
2	71	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	5.096	-	-	113.310	298.184,21	-	-	38
2	71	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	6	-	-	110	687,50	-	-	16
2	71	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	38	-	-	150	416,67	-	-	36
2	71	2	29 - Nº de personas con discapacidad contratadas -	3.578	2.874	6.452	13.461	10.992	24.453	130,76	10.634	8.066	18.700
2	71	2	30 - Nº de personas en riesgo de exclusión contratadas -	3.866	5.309	9.175	23.431	24.800	48.231	205,90	12.216	11.209	23.425
4	80	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	0	-	-	4	57,14	-	-	7
4	80	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	63	-	-	155	500,00	-	-	31
4	80	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	5
5	85	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	4	10,81	-	-	37
5	86	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	0	-	-	0		-	-	0
5	86	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	28	-	-	73	912,50	-	-	8
5	86	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	16	-	-	76	584,62	-	-	13

(*) Tipo de indicador 1=Realización; 2=Resultados

***Cuadro 9**. Anexo XXIII del Rgto. 1828/2006 por Ejes prioritarios.*

Objetivo Convergencia

2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES	Año 2013								Acumulado a 31/12/2013							
	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)
1. Desagregación según la situación en el mercado	28.470	46,20	46,20	33.151	53,80	53,80	61.621	100,00	145.138	41,41	41,41	205.382	58,59	58,59	350.520	100,00
1.1. Total personas empleadas	2.540	54,94	4,12	2.083	45,06	3,38	4.623	7,50	18.414	42,02	5,25	25.412	57,98	7,25	43.826	12,50
Personas empleadas por cuenta propia	45	54,88	0,07	37	45,12	0,06	82	0,13	320	34,45	0,09	609	65,55	0,17	929	0,27
1.2. Total personas desempleadas	24.919	45,60	40,44	29.727	54,40	48,24	54.646	88,68	121.772	41,23	34,74	173.543	58,77	49,51	295.315	84,25
Personas desempleadas de larga duración.	8.195	55,33	13,30	6.617	44,67	10,74	14.812	24,04	36.490	55,00	10,41	29.857	45,00	8,52	66.347	18,93
1.3. Total personas inactivas	1.011	42,98	1,64	1.341	57,02	2,18	2.352	3,82	4.952	43,52	1,41	6.427	56,48	1,83	11.379	3,25
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	457	51,52	0,74	430	48,48	0,70	887	1,44	2.545	52,80	0,73	2.275	47,20	0,65	4.820	1,38
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	4.585	51,72	7,44	4.280	48,28	6,95	8.865	14,39	22.962	47,83	6,55	25.043	52,17	7,14	48.005	13,70
2.2. Personas entre 25 y 54 años	22.546	45,18	36,59	27.360	54,82	44,40	49.906	80,99	115.402	40,16	32,92	171.959	59,84	49,06	287.361	81,98
2.3 Personas >54 años	1.339	46,98	2,17	1.511	53,02	2,45	2.850	4,63	6.774	44,70	1,93	8.380	55,30	2,39	15.154	4,32
3. Desagregación según su pertenencia a grupos	28.339	46,52	45,99	32.584	53,48	52,88	60.923	98,87	143.052	43,96	40,81	182.394	56,04	52,04	325.446	92,85
3.1. Inmigrantes	11.188	36,85	18,16	19.169	63,15	31,11	30.357	49,26	65.961	34,14	18,82	127.265	65,86	36,31	193.226	55,13
3.2. Minorías	1.443	46,46	2,34	1.663	53,54	2,70	3.106	5,04	7.068	48,39	2,02	7.539	51,61	2,15	14.607	4,17
3.3. Personas con discapacidad	6.243	60,91	10,13	4.006	39,09	6,50	10.249	16,63	27.604	60,17	7,88	18.274	39,83	5,21	45.878	13,09
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	12	80,00	0,02	3	20,00	0,00	15	0,02	1.252	54,46	0,36	1.047	45,54	0,30	2.299	0,66
3.5. Otras personas desfavorecidas	9.453	54,97	15,34	7.743	45,03	12,57	17.196	27,91	41.167	59,29	11,74	28.269	40,71	8,06	69.436	19,81
4. Desagregación según su nivel educativo	27.559	45,82	44,72	32.586	54,18	52,88	60.145	97,60	133.736	43,55	38,15	173.383	56,45	49,46	307.119	87,62
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior	20.089	47,23	32,60	22.442	52,77	36,42	42.531	69,02	99.273	46,83	28,32	112.733	53,17	32,16	212.006	60,48
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	5.374	45,86	8,72	6.345	54,14	10,30	11.719	19,02	22.710	41,72	6,48	31.723	58,28	9,05	54.433	15,53
4.3. Educación postsecundaria no superior	1.039	42,18	1,69	1.424	57,82	2,31	2.463	4,00	5.896	27,34	1,68	15.669	72,66	4,47	21.565	6,15
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	1.057	30,80	1,72	2.375	69,20	3,85	3.432	5,57	5.857	30,64	1,67	13.258	69,36	3,78	19.115	5,45

Objetivo Competitividad

2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES	Año 2013								Acumulado a 31/12/2013							
	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)
1. Desagregación según la situación en el mercado	36.047	52,99	52,99	31.982	47,01	47,01	68.029	100,00	182.592	48,18	48,18	196.425	51,82	51,82	379.017	100,00
1.1. Total personas empleadas	3.525	57,89	5,72	2.564	42,11	4,16	6.089	9,88	24.934	35,53	7,11	45.246	64,47	12,91	70.180	20,02
Personas empleadas por cuenta propia	148	57,59	0,24	109	42,41	0,18	257	0,42	1.577	40,77	0,45	2.291	59,23	0,65	3.868	1,10
1.2. Total personas desempleadas	30.964	53,19	50,25	27.254	46,81	44,23	58.218	94,48	146.339	51,62	41,75	137.147	48,38	39,13	283.486	80,88
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	10.285	55,07	16,69	8.390	44,93	13,62	18.675	30,31	47.134	56,73	13,45	35.949	43,27	10,26	83.083	23,70
1.3. Total personas inactivas	1.558	41,86	2,53	2.164	58,14	3,51	3.722	6,04	11.319	44,65	3,23	14.032	55,35	4,00	25.351	7,23
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	697	50,51	1,13	683	49,49	1,11	1.380	2,24	4.012	51,66	1,14	3.754	48,34	1,07	7.766	2,22
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	5.357	55,97	8,69	4.215	44,03	6,84	9.572	15,53	26.316	52,51	7,51	23.803	47,49	6,79	50.119	14,30
2.2. Personas entre 25 y 54 años	28.584	52,65	46,39	25.707	47,35	41,72	54.291	88,10	146.492	47,73	41,79	160.419	52,27	45,77	306.911	87,56
2.3 Personas >54 años	2.106	50,43	3,42	2.070	49,57	3,36	4.176	6,78	9.784	44,48	2,79	12.213	55,52	3,48	21.997	6,28
3. Desagregación según su pertenencia a grupos	35.999	53,08	52,92	31.825	46,92	46,78	67.824	99,70	177.467	53,31	46,82	155.428	46,69	41,01	332.895	87,83
3.1. Inmigrantes	19.045	49,61	30,91	19.344	50,39	31,39	38.389	62,30	98.382	49,59	28,07	99.989	50,41	28,53	198.371	56,59
3.2. Minorías	915	46,35	1,48	1.059	53,65	1,72	1.974	3,20	5.147	49,30	1,47	5.294	50,70	1,51	10.441	2,98
3.3. Personas con discapacidad	6.940	59,93	11,26	4.641	40,07	7,53	11.581	18,79	33.567	58,86	9,58	23.459	41,14	6,69	57.026	16,27
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	1	20,00	0,00	4	80,00	0,01	5	0,01	669	30,58	0,19	1.519	69,42	0,43	2.188	0,62
3.5. Otras personas desfavorecidas	9.098	57,31	14,76	6.777	42,69	11,00	15.875	25,76	39.702	61,20	11,33	25.167	38,80	7,18	64.869	18,51
4. Desagregación según su nivel educativo	35.850	52,96	52,70	31.841	47,04	46,81	67.691	99,50	175.955	48,09	46,42	189.902	51,91	50,10	365.857	96,53
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	23.573	56,64	38,25	18.049	43,36	29,29	41.622	67,55	119.250	55,97	34,02	93.813	44,03	26,76	213.063	60,78
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	8.876	48,81	14,40	9.309	51,19	15,11	18.185	29,51	35.771	43,00	10,21	47.408	57,00	13,53	83.179	23,73
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	1.658	47,44	2,69	1.837	52,56	2,98	3.495	5,67	9.605	27,41	2,74	25.432	72,59	7,26	35.037	10,00
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	1.743	39,71	2,83	2.646	60,29	4,29	4.389	7,12	11.329	32,76	3,23	23.249	67,24	6,63	34.578	9,86

Total

2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES	Año 2013								Acumulado a 31/12/2013							
	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)
1. Desagregación según la situación en el mercado	64.517	49,76	49,76	65.133	50,24	50,24	129.650	100,00	327.730	44,92	44,92	401.807	55,08	55,08	729.537	100,00
1.1. Total personas empleadas	6.065	56,62	9,84	4.647	43,38	7,54	10.712	17,38	43.348	38,02	12,37	70.658	61,98	20,16	114.006	32,52
Personas empleadas por cuenta propia	193	56,93	0,31	146	43,07	0,24	339	0,55	1.897	39,55	0,54	2.900	60,45	0,83	4.797	1,37
1.2. Total personas desempleadas	55.883	49,51	90,69	56.981	50,49	92,47	112.864	183,16	268.111	46,32	76,49	310.690	53,68	88,64	578.801	165,13
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	18.480	55,19	29,99	15.007	44,81	24,35	33.487	54,34	83.624	55,96	23,86	65.806	44,04	18,77	149.430	42,63
1.3. Total personas inactivas	2.569	42,30	4,17	3.505	57,70	5,69	6.074	9,86	16.271	44,30	4,64	20.459	55,70	5,84	36.730	10,48
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	1.154	50,90	1,87	1.113	49,10	1,81	2.267	3,68	6.557	52,10	1,87	6.029	47,90	1,72	12.586	3,59
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	9.942	53,92	16,13	8.495	46,08	13,79	18.437	29,92	49.278	50,22	14,06	48.846	49,78	13,94	98.124	27,99
2.2. Personas entre 25 y 54 años	51.130	49,07	82,97	53.067	50,93	86,12	104.197	169,09	261.894	44,07	74,72	332.378	55,93	94,82	594.272	169,54
2.3 Personas >54 años	3.445	49,03	5,59	3.581	50,97	5,81	7.026	11,40	16.558	44,57	4,72	20.593	55,43	5,87	37.151	10,60
3. Desagregación según su pertenencia a grupos	64.338	49,97	49,62	64.409	50,03	49,68	128.747	99,30	320.519	48,69	43,93	337.822	51,31	46,31	658.341	90,24
3.1. Inmigrantes	30.233	43,98	49,06	38.513	56,02	62,50	68.746	111,56	164.343	41,97	46,89	227.254	58,03	64,83	391.597	111,72
3.2. Minorías	2.358	46,42	3,83	2.722	53,58	4,42	5.080	8,24	12.215	48,77	3,48	12.833	51,23	3,66	25.048	7,15
3.3. Personas con discapacidad	13.183	60,39	21,39	8.647	39,61	14,03	21.830	35,43	61.171	59,44	17,45	41.733	40,56	11,91	102.904	29,36
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	13	65,00	0,02	7	35,00	0,01	20	0,03	1.921	42,81	0,55	2.566	57,19	0,73	4.487	1,28
3.5. Otras personas desfavorecidas	18.551	56,09	30,10	14.520	43,91	23,56	33.071	53,67	80.869	60,21	23,07	53.436	39,79	15,24	134.305	38,32
4. Desagregación según su nivel educativo	63.409	49,60	48,91	64.427	50,40	49,69	127.836	98,60	309.691	46,02	42,45	363.285	53,98	49,80	672.976	92,25
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	43.662	51,88	70,86	40.491	48,12	65,71	84.153	136,57	218.523	51,41	62,34	206.546	48,59	58,93	425.069	121,27
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	14.250	47,65	23,13	15.654	52,35	25,40	29.904	48,53	58.481	42,50	16,68	79.131	57,50	22,58	137.612	39,26
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	2.697	45,27	4,38	3.261	54,73	5,29	5.958	9,67	15.501	27,39	4,42	41.101	72,61	11,73	56.602	16,15
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	2.800	35,80	4,54	5.021	64,20	8,15	7.821	12,69	17.186	32,01	4,90	36.507	67,99	10,42	53.693	15,32

'(1) Porcentaje de Hombres y mujeres sobre el total de las personas participantes para cada uno de los epígrafes.

'(2) Porcentaje de los participantes de cada epígrafe sobre el total de personas

***Cuadro 10**. Anexo XXIII del Rgto. 1828/2006 por Temas prioritarios.*

Objetivo Convergencia

EJE 2, TP 66-Aplicación de medidas activas y preventivas en el mercado laboral	Año 2013								Acumulado a 31/12/2013							
	H	% (1)	% (2)	M	% (1)	% (2)	Total	% (2)	H	% (1)	% (2)	M	% (1)	% (2)	Total	% (2)
1. Desagregación según la situación en el mercado laboral:	0		0,00	0		0,00	0	0,00	132	4,76	0,04	2.642	95,24	0,75	2.774	0,79
1.1. Total personas empleadas	0			0			0		15	4,21	0,54	341	95,79	12,29	356	12,83
Personas empleadas por cuenta propia	0			0			0		0	0,00	0,00	39	100,00	1,41	39	1,41
1.2. Total personas desempleadas	0			0			0		115	4,95	4,15	2.208	95,05	79,60	2.323	83,74
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	0			0			0		42	3,56	1,51	1.138	96,44	41,02	1.180	42,54
1.3. Total personas inactivas	0			0			0		2	2,11	0,07	93	97,89	3,35	95	3,42
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	0			0			0		0	0,00	0,00	11	100,00	0,40	11	0,40
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	0			0			0		17	5,36	0,61	300	94,64	10,81	317	11,43
2.2. Personas entre 25 y 54 años	0			0			0		111	4,76	4,00	2.220	95,24	80,03	2.331	84,03
2.3 Personas >54 años	0			0			0		4	3,17	0,14	122	96,83	4,40	126	4,54
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	0		0,00	0		0,00	0	0,00	135	5,58	0,04	2.283	94,42	0,65	2.418	0,69
3.1. Inmigrantes	0			0			0		15	2,10	0,54	698	97,90	25,16	713	25,70
3.2. Minorías	0			0			0		1	1,22	0,04	81	98,78	2,92	82	2,96
3.3. Personas con discapacidad	0			0			0		82	10,66	2,96	687	89,34	24,77	769	27,72
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	0			0			0		37	8,69	1,33	389	91,31	14,02	426	15,36
3.5. Otras personas desfavorecidas	0			0			0		0	0,00	0,00	428	100,00	15,43	428	15,43
4. Desagregación según su nivel educativo																
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior	0			0			0		47	3,49	1,69	1.300	96,51	46,86	1.347	48,56
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	0			0			0		52	5,44	1,87	904	94,56	32,59	956	34,46
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	0			0			0		9	3,41	0,32	255	96,59	9,19	264	9,52

4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	0			0			0		18	9,23	0,65	177	90,77	6,38	195	7,03

EJE 2, TP 69-Medidas para mejorar el acceso de la mujer al mercado laboral (...)	Año 2013								Acumulado a 31/12/2013							
	H	% (1)	% (2)	M	% (1)	% (2)	Total	% (2)	H	% (1)	% (2)	M	% (1)	% (2)	Total	% (2)
1. Desagregación según la situación en el mercado laboral:	143	20,06	0,23	570	79,94	0,93	713	1,16	2.777	11,14	0,79	22.147	88,86	6,32	24.924	7,11
1.1. Total personas empleadas	75	15,86	10,52	398	84,14	55,82	473	66,34	1.779	12,51	7,14	12.442	87,49	49,92	14.221	57,06
Personas empleadas por cuenta propia	0		0,00	0		0,00	0	0,00	24	9,49	0,10	229	90,51	0,92	253	1,02
1.2. Total personas desempleadas	6	5,61	0,84	101	94,39	14,17	107	15,01	683	6,78	2,74	9.388	93,22	37,67	10.071	40,41
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	0	0,00	0,00	2	100,00	0,28	2	0,28	0	0,00	0,00	329	100,00	1,32	329	1,32
1.3. Total personas inactivas	62	46,62	8,70	71	53,38	9,96	133	18,65	315	49,84	1,26	317	50,16	1,27	632	2,54
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	62	46,62	8,70	71	53,38	9,96	133	18,65	315	49,92	1,26	316	50,08	1,27	631	2,53
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	62	46,27	8,70	72	53,73	10,10	134	18,79	504	16,62	2,02	2.528	83,38	10,14	3.032	12,16
2.2. Personas entre 25 y 54 años	49	12,53	6,87	342	87,47	47,97	391	54,84	2.168	10,67	8,70	18.154	89,33	72,84	20.322	81,54
2.3 Personas >54 años	32	17,02	4,49	156	82,98	21,88	188	26,37	105	6,69	0,42	1.465	93,31	5,88	1.570	6,30
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	3	100,00	0,00	0	0,00	0,00	3	0,00	3	1,62	0,00	182	98,38	0,05	185	0,05
3.1. Inmigrantes	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	174	100,00	0,70	174	0,70
3.2. Minorías	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0		0,00	0		0,00	0	0,00
3.3. Personas con discapacidad	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	2	100,00	0,01	2	0,01
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	3	100,00	0,42	0	0,00	0,00	3	0,42	3	60,00	0,01	2	40,00	0,01	5	0,02
3.5. Otras personas desfavorecidas	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	4	100,00	0,02	4	0,02
4. Desagregación según su nivel educativo																
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	0		0,00	0		0,00	0	0,00	415	13,74	1,67	2.606	86,26	10,46	3.021	12,12
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	62	46,62	8,70	71	53,38	9,96	133	18,65	535	10,20	2,15	4.708	89,80	18,89	5.243	21,04
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	0	0,00	0,00	1	100,00	0,14	1	0,14	1.434	12,06	5,75	10.461	87,94	41,97	11.895	47,73
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	81	13,99	11,36	498	86,01	69,85	579	81,21	393	8,28	1,58	4.352	91,72	17,46	4.745	19,04

EJE 2, TP 70-Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social	Año 2013								Acumulado a 31/12/2013							
	H	% (1)	% (2)	M	% (1)	% (2)	Total	% (2)	H	% (1)	% (2)	M	% (1)	% (2)	Total	% (2)
1. Desagregación según la situación en el mercado laboral:	10.218	37,59	16,58	16.963	62,41	27,53	27.181	44,11	61.308	34,36	17,49	117.115	65,64	33,41	178.423	50,90
1.1. Total personas empleadas	317	35,07	1,17	587	64,93	2,16	904	3,33	4.931	38,82	2,76	7.771	61,18	4,36	12.702	7,12
Personas empleadas por cuenta propia	34	50,75	0,13	33	49,25	0,12	67	0,25	215	45,84	0,12	254	54,16	0,14	469	0,26
1.2. Total personas desempleadas	9.544	37,54	35,11	15.878	62,46	58,42	25.422	93,53	53.997	33,76	30,26	105.924	66,24	59,37	159.921	89,63
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	1.158	44,74	4,26	1.430	55,26	5,26	2.588	9,52	5.089	41,67	2,85	7.125	58,33	3,99	12.214	6,85
1.3. Total personas inactivas	357	41,75	1,31	498	58,25	1,83	855	3,15	2.380	41,03	1,33	3.420	58,97	1,92	5.800	3,25
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	126	53,16	0,46	111	46,84	0,41	237	0,87	662	55,54	0,37	530	44,46	0,30	1.192	0,67
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	1.671	51,89	6,15	1.549	48,11	5,70	3.220	11,85	9.570	46,45	5,36	11.031	53,55	6,18	20.601	11,55
2.2. Personas entre 25 y 54 años	8.143	35,22	29,96	14.977	64,78	55,10	23.120	85,06	49.510	32,41	27,75	103.257	67,59	57,87	152.767	85,62
2.3 Personas >54 años	404	48,04	1,49	437	51,96	1,61	841	3,09	2.228	44,08	1,25	2.827	55,92	1,58	5.055	2,83
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	10.218	37,59	16,58	16.963	62,41	27,53	27.181	44,11	61.308	34,36	17,49	117.115	65,64	33,41	178.423	50,90
3.1. Inmigrantes	10.172	37,56	37,42	16.907	62,44	62,20	27.079	99,62	60.167	34,43	33,72	114.577	65,57	64,22	174.744	97,94
3.2. Minorías	46	45,10	0,17	56	54,90	0,21	102	0,38	399	45,39	0,22	480	54,61	0,27	879	0,49
3.3. Personas con discapacidad	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0		0,00	0		0,00	0	0,00
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0		0,00	0		0,00	0	0,00
3.5. Otras personas desfavorecidas	0		0,00	0		0,00	0	0,00	742	26,50	0,42	2.058	73,50	1,15	2.800	1,57
4. Desagregación según su nivel educativo																
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	7.657	37,50	28,17	12.761	62,50	46,95	20.418	75,12	38.420	37,15	21,53	64.996	62,85	36,43	103.416	57,96
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	1.959	39,62	7,21	2.985	60,38	10,98	4.944	18,19	11.522	41,88	6,46	15.988	58,12	8,96	27.510	15,42
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	216	35,58	0,79	391	64,42	1,44	607	2,23	1.506	41,69	0,84	2.106	58,31	1,18	3.612	2,02
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	386	31,85	1,42	826	68,15	3,04	1.212	4,46	3.055	35,82	1,71	5.473	64,18	3,07	8.528	4,78

EJE 2, TP 71-Vías de integración y reintegración en el mundo laboral de las personas desfavorecidas (...)	Año 2013								Acumulado a 31/12/2013							
	H	% (1)	% (2)	M	% (1)	% (2)	Total	% (2)	H	% (1)	% (2)	M	% (1)	% (2)	Total	% (2)
1. Desagregación según la situación en el mercado laboral:	18.109	53,69	29,39	15.618	46,31	25,35	33.727	54,73	80.921	56,04	23,09	63.478	43,96	18,11	144.399	41,20
1.1. Total personas empleadas	2.148	66,17	6,37	1.098	33,83	3,26	3.246	9,62	11.689	70,64	8,09	4.858	29,36	3,36	16.547	11,46
Personas empleadas por cuenta propia	11	73,33	0,03	4	26,67	0,01	15	0,04	81	48,21	0,06	87	51,79	0,06	168	0,12
1.2. Total personas desempleadas	15.369	52,78	45,57	13.748	47,22	40,76	29.117	86,33	66.977	54,45	46,38	56.023	45,55	38,80	123.000	85,18
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	7.037	57,58	20,86	5.185	42,42	15,37	12.222	36,24	31.359	59,59	21,72	21.265	40,41	14,73	52.624	36,44
1.3. Total personas inactivas	592	43,40	1,76	772	56,60	2,29	1.364	4,04	2.255	46,48	1,56	2.597	53,52	1,80	4.852	3,36
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	269	52,03	0,80	248	47,97	0,74	517	1,53	1.568	52,51	1,09	1.418	47,49	0,98	2.986	2,07
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	2.852	51,75	8,46	2.659	48,25	7,88	5.511	16,34	12.871	53,51	8,91	11.184	46,49	7,75	24.055	16,66
2.2. Personas entre 25 y 54 años	14.354	54,38	42,56	12.041	45,62	35,70	26.395	78,26	63.613	56,83	44,05	48.328	43,17	33,47	111.941	77,52
2.3 Personas >54 años	903	49,59	2,68	918	50,41	2,72	1.821	5,40	4.437	52,80	3,07	3.966	47,20	2,75	8.403	5,82
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	18.118	53,70	29,40	15.621	46,30	25,35	33.739	54,75	81.606	56,51	23,28	62.814	43,49	17,92	144.420	41,20
3.1. Inmigrantes	1.016	30,99	3,01	2.262	69,01	6,71	3.278	9,72	5.779	32,84	4,00	11.816	67,16	8,18	17.595	12,18
3.2. Minorías	1.397	46,50	4,14	1.607	53,50	4,76	3.004	8,91	6.668	48,86	4,62	6.978	51,14	4,83	13.646	9,45
3.3. Personas con discapacidad	6.243	60,91	18,51	4.006	39,09	11,88	10.249	30,39	27.522	61,01	19,06	17.585	38,99	12,18	45.107	31,24
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	9	75,00	0,03	3	25,00	0,01	12	0,04	1.212	64,88	0,84	656	35,12	0,45	1.868	1,29
3.5. Otras personas desfavorecidas	9.453	54,97	28,03	7.743	45,03	22,96	17.196	50,99	40.425	61,06	28,00	25.779	38,94	17,85	66.204	45,85
4. Desagregación según su nivel educativo																
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	12.432	56,22	36,86	9.681	43,78	28,70	22.113	65,56	60.391	57,94	41,82	43.831	42,06	30,35	104.222	72,18
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	3.353	50,48	9,94	3.289	49,52	9,75	6.642	19,69	10.601	51,15	7,34	10.123	48,85	7,01	20.724	14,35
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	823	44,37	2,44	1.032	55,63	3,06	1.855	5,50	2.947	50,86	2,04	2.847	49,14	1,97	5.794	4,01
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	590	35,95	1,75	1.051	64,05	3,12	1.641	4,87	2.391	42,34	1,66	3.256	57,66	2,25	5.647	3,91

Objetivo Competitividad

EJE 2, TP 66-Aplicación de medidas activas y preventivas en el mercado laboral	Año 2013								Acumulado a 31/12/2013							
	H	% (1)	% (2)	M	% (1)	% (2)	Total	% (2)	H	% (1)	% (2)	M	% (1)	% (2)	Total	% (2)
1. Desagregación según la situación en el mercado laboral:	0		0,00	0		0,00	0	0,00	227	7,66	0,06	2.735	92,34	0,72	2.962	0,78
1.1. Total personas empleadas	0			0			0		20	7,17	0,68	259	92,83	8,74	279	9,42
Personas empleadas por cuenta propia	0			0			0		0	0,00	0,00	25	100,00	0,84	25	0,84
1.2. Total personas desempleadas	0			0			0		131	5,60	4,42	2.208	94,40	74,54	2.339	78,97
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	0			0			0		78	5,84	2,63	1.258	94,16	42,47	1.336	45,10
1.3. Total personas inactivas	0			0			0		76	22,09	2,57	268	77,91	9,05	344	11,61
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	0			0			0		75	44,91	2,53	92	55,09	3,11	167	5,64
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	0			0			0		86	17,77	2,90	398	82,23	13,44	484	16,34
2.2. Personas entre 25 y 54 años	0			0			0		134	5,78	4,52	2.185	94,22	73,77	2.319	78,29
2.3 Personas >54 años	0			0			0		7	4,40	0,24	152	95,60	5,13	159	5,37
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	0		0,00	0		0,00	0	0,00	155	3,96	0,04	3.763	96,04	0,99	3.918	1,03
3.1. Inmigrantes	0			0			0		38	2,61	1,28	1.416	97,39	47,81	1.454	49,09
3.2. Minorías	0			0			0		7	2,12	0,24	323	97,88	10,90	330	11,14
3.3. Personas con discapacidad	0			0			0		10	12,99	0,34	67	87,01	2,26	77	2,60
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	0			0			0		100	10,19	3,38	881	89,81	29,74	981	33,12
3.5. Otras personas desfavorecidas	0			0			0		0	0,00	0,00	1.076	100,00	36,33	1.076	36,33
4. Desagregación según su nivel educativo																
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	0			0			0		154	10,28	5,20	1.344	89,72	45,37	1.498	50,57
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	0			0			0		21	2,39	0,71	857	97,61	28,93	878	29,64
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	0			0			0		17	6,85	0,57	231	93,15	7,80	248	8,37
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	0			0			0		13	4,68	0,44	265	95,32	8,95	278	9,39

EJE 2, TP 69-Medidas para mejorar el acceso de la mujer al mercado laboral (...)	Año 2013								Acumulado a 31/12/2013							
	H	% (1)	% (2)	M	% (1)	% (2)	Total	% (2)	H	% (1)	% (2)	M	% (1)	% (2)	Total	% (2)
1. Desagregación según la situación en el mercado laboral:	51	24,06	0,07	161	75,94	0,24	212	0,31	3.693	8,19	0,97	41.418	91,81	10,93	45.111	11,90
1.1. Total personas empleadas	31	20,00	14,62	124	80,00	58,49	155	73,11	2.771	9,22	6,14	27.276	90,78	60,46	30.047	66,61
Personas empleadas por cuenta propia	0	0,00	0,00	1	100,00	0,47	1	0,47	53	6,33	0,12	784	93,67	1,74	837	1,86
1.2. Total personas desempleadas	1	4,35	0,47	22	95,65	10,38	23	10,85	516	3,69	1,14	13.473	96,31	29,87	13.989	31,01
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	0	0,00	0,00	5	100,00	2,36	5	2,36	0	0,00	0,00	289	100,00	0,64	289	0,64
1.3. Total personas inactivas	19	55,88	8,96	15	44,12	7,08	34	16,04	406	37,77	0,90	669	62,23	1,48	1.075	2,38
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	19	55,88	8,96	15	44,12	7,08	34	16,04	398	38,72	0,88	630	61,28	1,40	1.028	2,28
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	19	48,72	8,96	20	51,28	9,43	39	18,40	582	17,41	1,29	2.761	82,59	6,12	3.343	7,41
2.2. Personas entre 25 y 54 años	32	19,05	15,09	136	80,95	64,15	168	79,25	2.981	7,67	6,61	35.883	92,33	79,54	38.864	86,15
2.3 Personas >54 años	0	0,00	0,00	5	100,00	2,36	5	2,36	130	4,48	0,29	2.774	95,52	6,15	2.904	6,44
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	0	0,00	0,00	3	100,00	0,00	3	0,00	0	0,00	0,00	628	100,00	0,17	628	0,17
3.1. Inmigrantes	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	293	100,00	0,65	293	0,65
3.2. Minorías	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	26	100,00	0,06	26	0,06
3.3. Personas con discapacidad	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	17	100,00	0,04	17	0,04
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	0	0,00	0,00	3	100,00	1,42	3	1,42	0	0,00	0,00	174	100,00	0,39	174	0,39
3.5. Otras personas desfavorecidas	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	118	100,00	0,26	118	0,26
4. Desagregación según su nivel educativo																
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	0		0,00	0		0,00	0	0,00	520	11,71	1,15	3.922	88,29	8,69	4.442	9,85
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	19	55,88	8,96	15	44,12	7,08	34	16,04	764	7,17	1,69	9.896	92,83	21,94	10.660	23,63
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	0	0,00	0,00	1	100,00	0,47	1	0,47	1.346	7,24	2,98	17.237	92,76	38,21	18.583	41,19
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	32	18,08	15,09	145	81,92	68,40	177	83,49	1.042	9,18	2,31	10.305	90,82	22,84	11.347	25,15

EJE 2, TP 70-Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social	Año 2013								Acumulado a 31/12/2013							
	H	% (1)	% (2)	M	% (1)	% (2)	Total	% (2)	H	% (1)	% (2)	M	% (1)	% (2)	Total	% (2)
1. Desagregación según la situación en el mercado laboral:	17.834	50,85	26,22	17.241	49,15	25,34	35.075	51,56	93.979	50,85	24,80	90.837	49,15	23,97	184.816	48,76
1.1. Total personas empleadas	841	40,47	2,40	1.237	59,53	3,53	2.078	5,92	9.055	42,14	4,90	12.432	57,86	6,73	21.487	11,63
Personas empleadas por cuenta propia	139	59,40	0,40	95	40,60	0,27	234	0,67	1.403	52,45	0,76	1.272	47,55	0,69	2.675	1,45
1.2. Total personas desempleadas	16.027	52,61	45,69	14.437	47,39	41,16	30.464	86,85	76.527	53,08	41,41	67.656	46,92	36,61	144.183	78,01
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	2.604	49,79	7,42	2.626	50,21	7,49	5.230	14,91	11.223	49,97	6,07	11.236	50,03	6,08	22.459	12,15
1.3. Total personas inactivas	966	38,14	2,75	1.567	61,86	4,47	2.533	7,22	8.397	43,86	4,54	10.749	56,14	5,82	19.146	10,36
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	401	45,93	1,14	472	54,07	1,35	873	2,49	1.928	52,16	1,04	1.768	47,84	0,96	3.696	2,00
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	2.352	57,59	6,71	1.732	42,41	4,94	4.084	11,64	12.400	54,55	6,71	10.332	45,45	5,59	22.732	12,30
2.2. Personas entre 25 y 54 años	14.588	50,21	41,59	14.464	49,79	41,24	29.052	82,83	77.279	50,57	41,81	75.542	49,43	40,87	152.821	82,69
2.3 Personas >54 años	894	45,87	2,55	1.055	54,13	3,01	1.949	5,56	4.300	46,37	2,33	4.973	53,63	2,69	9.273	5,02
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	17.834	50,85	26,22	17.241	49,15	25,34	35.075	51,56	92.613	50,76	24,44	89.857	49,24	23,71	182.470	48,14
3.1. Inmigrantes	17.401	50,90	49,61	16.785	49,10	47,85	34.186	97,47	90.125	50,99	48,76	86.610	49,01	46,86	176.735	95,63
3.2. Minorías	76	57,58	0,22	56	42,42	0,16	132	0,38	234	60,31	0,13	154	39,69	0,08	388	0,21
3.3. Personas con discapacidad	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0		0,00	0		0,00	0	0,00
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0		0,00	0		0,00	0	0,00
3.5. Otras personas desfavorecidas	357	47,16	1,02	400	52,84	1,14	757	2,16	2.254	42,15	1,22	3.093	57,85	1,67	5.347	2,89
4. Desagregación según su nivel educativo																
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	11.272	55,03	32,14	9.212	44,97	26,26	20.484	58,40	55.679	54,49	30,13	46.506	45,51	25,16	102.185	55,29
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	4.788	46,67	13,65	5.471	53,33	15,60	10.259	29,25	21.821	46,36	11,81	25.251	53,64	13,66	47.072	25,47
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	828	42,40	2,36	1.125	57,60	3,21	1.953	5,57	5.053	46,39	2,73	5.839	53,61	3,16	10.892	5,89
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	946	39,76	2,70	1.433	60,24	4,09	2.379	6,78	6.915	43,72	3,74	8.901	56,28	4,82	15.816	8,56

EJE 2, TP 71-Vías de integración y reintegración en el mundo laboral de las personas desfavorecidas (...)	Año 2013								Acumulado a 31/12/2013							
	H	% (1)	% (2)	M	% (1)	% (2)	Total	% (2)	H	% (1)	% (2)	M	% (1)	% (2)	Total	% (2)
1. Desagregación según la situación en el mercado laboral:	18.162	55,47	26,70	14.580	44,53	21,43	32.742	48,13	84.693	57,96	22,35	61.435	42,04	16,21	146.128	38,55
1.1. Total personas empleadas	2.653	68,80	8,10	1.203	31,20	3,67	3.856	11,78	13.088	71,26	8,96	5.279	28,74	3,61	18.367	12,57
Personas empleadas por cuenta propia	9	40,91	0,03	13	59,09	0,04	22	0,07	121	36,56	0,08	210	63,44	0,14	331	0,23
1.2. Total personas desempleadas	14.936	53,86	45,62	12.795	46,14	39,08	27.731	84,70	69.165	56,24	47,33	53.810	43,76	36,82	122.975	84,16
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	7.681	57,15	23,46	5.759	42,85	17,59	13.440	41,05	35.833	60,73	24,52	23.166	39,27	15,85	58.999	40,37
1.3. Total personas inactivas	573	49,61	1,75	582	50,39	1,78	1.155	3,53	2.440	50,98	1,67	2.346	49,02	1,61	4.786	3,28
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	277	58,56	0,85	196	41,44	0,60	473	1,44	1.611	56,03	1,10	1.264	43,97	0,86	2.875	1,97
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	2.986	54,80	9,12	2.463	45,20	7,52	5.449	16,64	13.248	56,23	9,07	10.312	43,77	7,06	23.560	16,12
2.2. Personas entre 25 y 54 años	13.964	55,70	42,65	11.107	44,30	33,92	25.071	76,57	66.098	58,54	45,23	46.809	41,46	32,03	112.907	77,27
2.3 Personas >54 años	1.212	54,55	3,70	1.010	45,45	3,08	2.222	6,79	5.347	55,35	3,66	4.314	44,65	2,95	9.661	6,61
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	18.165	55,47	26,70	14.581	44,53	21,43	32.746	48,14	84.699	58,06	22,35	61.180	41,94	16,14	145.879	38,49
3.1. Inmigrantes	1.644	39,11	5,02	2.559	60,89	7,82	4.203	12,84	8.219	41,32	5,62	11.670	58,68	7,99	19.889	13,61
3.2. Minorías	839	45,55	2,56	1.003	54,45	3,06	1.842	5,63	4.906	50,59	3,36	4.791	49,41	3,28	9.697	6,64
3.3. Personas con discapacidad	6.940	59,93	21,20	4.641	40,07	14,17	11.581	35,37	33.557	58,94	22,96	23.375	41,06	16,00	56.932	38,96
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	1	50,00	0,00	1	50,00	0,00	2	0,01	569	55,08	0,39	464	44,92	0,32	1.033	0,71
3.5. Otras personas desfavorecidas	8.741	57,82	26,70	6.377	42,18	19,48	15.118	46,17	37.448	64,20	25,63	20.880	35,80	14,29	58.328	39,92
4. Desagregación según su nivel educativo																
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	12.301	58,19	37,57	8.837	41,81	26,99	21.138	64,56	62.897	59,94	43,04	42.041	40,06	28,77	104.938	71,81
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	4.069	51,56	12,43	3.823	48,44	11,68	7.892	24,10	13.165	53,58	9,01	11.404	46,42	7,80	24.569	16,81
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	830	53,86	2,53	711	46,14	2,17	1.541	4,71	3.189	60,01	2,18	2.125	39,99	1,45	5.314	3,64
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	765	41,73	2,34	1.068	58,27	3,26	1.833	5,60	3.359	47,06	2,30	3.778	52,94	2,59	7.137	4,88

Total

EJE 2, TP 69-Medidas para mejorar el acceso de la mujer al mercado laboral (...)	Año 2013								Acumulado a 31/12/2013							
	H	% (1)	% (2)	M	% (1)	% (2)	Total	% (2)	H	% (1)	% (2)	M	% (1)	% (2)	Total	% (2)
1. Desagregación según la situación en el mercado laboral:	194	20,97	0,15	731	79,03	0,56	925	0,71	6.470	9,24	0,89	63.565	90,76	8,78	70.035	9,68
1.1. Total personas empleadas	106	16,88	11,46	522	83,12	56,43	628	67,89	4.550	10,28	6,50	39.718	89,72	56,71	44.268	63,21
Personas empleadas por cuenta propia	0	0,00	0,00	1	100,00	0,11	1	0,11	77	7,06	0,11	1.013	92,94	1,45	1.090	1,56
1.2. Total personas desempleadas	7	5,38	0,76	123	94,62	13,30	130	14,05	1.199	4,98	1,71	22.861	95,02	32,64	24.060	34,35
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	0	0,00	0,00	7	100,00	0,76	7	0,76	0	0,00	0,00	618	100,00	0,88	618	0,88
1.3. Total personas inactivas	81	48,50	8,76	86	51,50	9,30	167	18,05	721	42,24	1,03	986	57,76	1,41	1.707	2,44
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	81	48,50	8,76	86	51,50	9,30	167	18,05	713	42,98	1,02	946	57,02	1,35	1.659	2,37
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	81	46,82	8,76	92	53,18	9,95	173	18,70	1.086	17,04	1,55	5.289	82,96	7,55	6.375	9,10
2.2. Personas entre 25 y 54 años	81	14,49	8,76	478	85,51	51,68	559	60,43	5.149	8,70	7,35	54.037	91,30	77,16	59.186	84,51
2.3 Personas >54 años	32	16,58	3,46	161	83,42	17,41	193	20,86	235	5,25	0,34	4.239	94,75	6,05	4.474	6,39
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	3	50,00	0,00	3	50,00	0,00	6	0,00	3	0,37	0,00	810	99,63	0,11	813	0,11
3.1. Inmigrantes	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	467	100,00	0,67	467	0,67
3.2. Minorías	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	26	100,00	0,04	26	0,04
3.3. Personas con discapacidad	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	19	100,00	0,03	19	0,03
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	3	50,00	0,32	3	50,00	0,32	6	0,65	3	1,68	0,00	176	98,32	0,25	179	0,26
3.5. Otras personas desfavorecidas	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	122	100,00	0,17	122	0,17
4. Desagregación según su nivel educativo																
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	0		0,00	0		0,00	0	0,00	935	12,53	1,34	6.528	87,47	9,32	7.463	10,66
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	81	48,50	8,76	86	51,50	9,30	167	18,05	1.299	8,17	1,85	14.604	91,83	20,85	15.903	22,71
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	0	0,00	0,00	2	100,00	0,22	2	0,22	2.780	9,12	3,97	27.698	90,88	39,55	30.478	43,52

4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	113	14,95	12,22	643	85,05	69,51	756	81,73	1.435	8,92	2,05	14.657	91,08	20,93	16.092	22,98

EJE 2, TP 70-Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social	Año 2013								Acumulado a 31/12/2013							
	H	% (1)	% (2)	M	% (1)	% (2)	Total	% (2)	H	% (1)	% (2)	M	% (1)	% (2)	Total	% (2)
1. Desagregación según la situación en el mercado laboral:	28.052	45,06	21,64	34.204	54,94	26,38	62.256	48,02	155.287	42,75	21,45	207.952	57,25	28,73	363.239	50,18
1.1. Total personas empleadas	1.158	38,83	1,86	1.824	61,17	2,93	2.982	4,79	13.986	40,91	3,85	20.203	59,09	5,56	34.189	9,41
Personas empleadas por cuenta propia	173	57,48	0,28	128	42,52	0,21	301	0,48	1.618	51,46	0,45	1.526	48,54	0,42	3.144	0,87
1.2. Total personas desempleadas	25.571	45,76	41,07	30.315	54,24	48,69	55.886	89,77	130.524	42,92	35,93	173.580	57,08	47,79	304.104	83,72
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	3.762	48,12	6,04	4.056	51,88	6,52	7.818	12,56	16.312	47,05	4,49	18.361	52,95	5,05	34.673	9,55
1.3. Total personas inactivas	1.323	39,05	2,13	2.065	60,95	3,32	3.388	5,44	10.777	43,20	2,97	14.169	56,80	3,90	24.946	6,87
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	527	47,48	0,85	583	52,52	0,94	1.110	1,78	2.590	52,99	0,71	2.298	47,01	0,63	4.888	1,35
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	4.023	55,08	6,46	3.281	44,92	5,27	7.304	11,73	21.970	50,70	6,05	21.363	49,30	5,88	43.333	11,93
2.2. Personas entre 25 y 54 años	22.731	43,57	36,51	29.441	56,43	47,29	52.172	83,80	126.789	41,49	34,91	178.799	58,51	49,22	305.588	84,13
2.3 Personas >54 años	1.298	46,52	2,08	1.492	53,48	2,40	2.790	4,48	6.528	45,56	1,80	7.800	54,44	2,15	14.328	3,94
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	28.052	45,06	21,64	34.204	54,94	26,38	62.256	48,02	153.921	42,65	21,27	206.972	57,35	28,60	360.893	49,86
3.1. Inmigrantes	27.573	45,01	44,29	33.692	54,99	54,12	61.265	98,41	150.292	42,76	41,38	201.187	57,24	55,39	351.479	96,76
3.2. Minorías	122	52,14	0,20	112	47,86	0,18	234	0,38	633	49,96	0,17	634	50,04	0,17	1.267	0,35
3.3. Personas con discapacidad	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0		0,00	0		0,00	0	0,00
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0		0,00	0		0,00	0	0,00
3.5. Otras personas desfavorecidas	357	47,16	0,57	400	52,84	0,64	757	1,22	2.996	36,77	0,82	5.151	63,23	1,42	8.147	2,24
4. Desagregación según su nivel educativo																
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	18.929	46,28	30,41	21.973	53,72	35,29	40.902	65,70	94.099	45,77	25,91	111.502	54,23	30,70	205.601	56,60
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	6.747	44,38	10,84	8.456	55,62	13,58	15.203	24,42	33.343	44,71	9,18	41.239	55,29	11,35	74.582	20,53
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	1.044	40,78	1,68	1.516	59,22	2,44	2.560	4,11	6.559	45,22	1,81	7.945	54,78	2,19	14.504	3,99
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	1.332	37,09	2,14	2.259	62,91	3,63	3.591	5,77	9.970	40,95	2,74	14.374	59,05	3,96	24.344	6,70

EJE 2, TP 71-Vías de integración y reintegración en el mundo laboral de las personas desfavorecidas (...)	Año 2013								Acumulado a 31/12/2013							
	H	% (1)	% (2)	M	% (1)	% (2)	Total	% (2)	H	% (1)	% (2)	M	% (1)	% (2)	Total	% (2)
1. Desagregación según la situación en el mercado laboral:	36.271	54,57	27,98	30.198	45,43	23,29	66.469	51,27	165.614	57,00	22,88	124.913	43,00	17,26	290.527	40,14
1.1. Total personas empleadas	4.801	67,60	7,22	2.301	32,40	3,46	7.102	10,68	24.777	70,97	8,53	10.137	29,03	3,49	34.914	12,02
Personas empleadas por cuenta propia	20	54,05	0,03	17	45,95	0,03	37	0,06	202	40,48	0,07	297	59,52	0,10	499	0,17
1.2. Total personas desempleadas	30.305	53,31	45,59	26.543	46,69	39,93	56.848	85,53	136.142	55,35	46,86	109.833	44,65	37,80	245.975	84,67
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	14.718	57,35	22,14	10.944	42,65	16,46	25.662	38,61	67.192	60,20	23,13	44.431	39,80	15,29	111.623	38,42
1.3. Total personas inactivas	1.165	46,25	1,75	1.354	53,75	2,04	2.519	3,79	4.695	48,71	1,62	4.943	51,29	1,70	9.638	3,32
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	546	55,15	0,82	444	44,85	0,67	990	1,49	3.179	54,24	1,09	2.682	45,76	0,92	5.861	2,02
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	5.838	53,27	8,78	5.122	46,73	7,71	10.960	16,49	26.119	54,85	8,99	21.496	45,15	7,40	47.615	16,39
2.2. Personas entre 25 y 54 años	28.318	55,02	42,60	23.148	44,98	34,83	51.466	77,43	129.711	57,69	44,65	95.137	42,31	32,75	224.848	77,39
2.3 Personas >54 años	2.115	52,31	3,18	1.928	47,69	2,90	4.043	6,08	9.784	54,16	3,37	8.280	45,84	2,85	18.064	6,22
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	36.283	54,57	27,99	30.202	45,43	23,30	66.485	51,28	166.305	57,29	22,98	123.994	42,71	17,13	290.299	40,11
3.1. Inmigrantes	2.660	35,56	4,00	4.821	64,44	7,25	7.481	11,25	13.998	37,34	4,82	23.486	62,66	8,08	37.484	12,90
3.2. Minorías	2.236	46,14	3,36	2.610	53,86	3,93	4.846	7,29	11.574	49,58	3,98	11.769	50,42	4,05	23.343	8,03
3.3. Personas con discapacidad	13.183	60,39	19,83	8.647	39,61	13,01	21.830	32,84	61.079	59,86	21,02	40.960	40,14	14,10	102.039	35,12
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	10	71,43	0,02	4	28,57	0,01	14	0,02	1.781	61,39	0,61	1.120	38,61	0,39	2.901	1,00
3.5. Otras personas desfavorecidas	18.194	56,30	27,37	14.120	43,70	21,24	32.314	48,62	77.873	62,53	26,80	46.659	37,47	16,06	124.532	42,86
4. Desagregación según su nivel educativo																
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	24.733	57,18	37,21	18.518	42,82	27,86	43.251	65,07	123.288	58,94	42,44	85.872	41,06	29,56	209.160	71,99
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	7.422	51,07	11,17	7.112	48,93	10,70	14.534	21,87	23.766	52,47	8,18	21.527	47,53	7,41	45.293	15,59
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	1.653	48,67	2,49	1.743	51,33	2,62	3.396	5,11	6.136	55,24	2,11	4.972	44,76	1,71	11.108	3,82
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	1.355	39,00	2,04	2.119	61,00	3,19	3.474	5,23	5.750	44,98	1,98	7.034	55,02	2,42	12.784	4,40

(1) Porcentaje de H y M sobre el total de las personas participantes para cada uno de los epígrafes; (2) Porcentaje de los participantes de cada epígrafe sobre el total de personas; (3) Sólo para los casos en que exista la desagregación específica de personas empleadas por cuenta ajena y el tipo de inactividad.

3.1.2. Análisis cualitativo

TEMA PRIORITARIO 65: Modernización y Fortalecimiento de las Instituciones del Mercado Laboral

Durante el año 2013 la **Fundación Acción contra el Hambre** ha llevado a cabo 17 operaciones, de las cuales 4 de ellas tienen la característica de ser multiobjetivo.

En estas operaciones, todas ellas enmarcadas dentro del **eje 2,** Tema Prioritario 65, han participado un total de 8.014 organizaciones, principalmente entidades del Tercer Sector de Acción Social, pero donde también han tenido cabida otros agentes sociales activos del mercado de trabajo español. Al mismo tiempo, se han realizado 8 estudios/evaluaciones o publicaciones/investigaciones.

A continuación se presenta un breve esquema general, para pasar posteriormente al análisis de la ejecución de cada una de ellas.

Tipología	Proyecto	Nº de operaciones	Región	Resultados
Acciones formativas	Cursos de Formación	6	Convergencia, competitividad transitoria y competitividad regional	32
Servicios de información, orientación y asesoramiento	Boletín electrónico Flash Infosocial	1	Multiobjetivo	23.000 suscriptores. 7.923 entidades y actores sociales
	Asistencia técnica: Programa de Asesoramiento y Asistencia para el Emprendimiento Inclusivo	6	Convergencia, competitividad transitoria y competitividad regional	20
Estudios o investigaciones	Estudio Universidad y Empresa. Investigación sobre la adecuación de los planes de estudios universitarios a las necesidades del mercado de trabajo en España	1	Multiobjetivo	
	Edición de los números 23, 24 y 25 de la Revista Española del Tercer Sector.	1	Multiobjetivo	2 publicaciones y 1 en edición
Jornadas y seminarios	Foro Responsabilidad social empresas: espacio de intercambio entre los actores del Ecosistema del Emprendimiento, Tercer Sector, sociedad Civil y empresarios	2	Competitividad Regional y Empleo	59 entidades participantes

A continuación se describe el contenido de estas operaciones:

- ***Acciones formativas***

Las acciones formativas realizadas en el marco de VIVES PROYECTO, han estado orientadas a las regiones de Convergencia, y Convergencia transitoria.

Los cursos realizados están destinados a facilitar la capacitación y mejora continua de las personas que desarrollan su actividad en organizaciones del Tercer Sector de Acción Social, en concreto en las áreas de empleo y emprendimiento de las mismas.

Los cursos que ofertamos se agrupan en áreas de conocimiento clave para la mejora de la gestión de los servicios de emprendimiento de las ONG.

Este programa permite diseñar un itinerario formativo a medida y adaptado a las necesidades del sector, así como diferentes ciclos formativos. Este año se ha apostado por realizar los cursos en modalidad mixta, presencial y online, lo que permite mayor flexibilidad a las necesidades del alumno.

Los contenidos se han dividido en tres ciclos formativos:

- ✓ 1er ciclo: Sensibilización al emprendiendo y plan de negocio
- ✓ 2º ciclo: Pasos para la puesta en marcha
- ✓ 3er ciclo: Aspectos concretos y prácticos para emprendedores

Los cursos que se han llevado a cabo durante el año 2013 han sido los siguientes:

Nombre del Curso	Horas Totales de formación	Horas modalidad presencial	Horas de modalidad Online	Fecha inicio	Fecha fin	CCAA
Programa Formativo para el Asesoramiento en Emprendimiento Inclusivo	105 horas	60 horas	45 horas	13/05 /2013	09/10/ 2013	Extremadura
Programa Formativo para el Asesoramiento en Emprendimiento Inclusivo	105 horas	60 horas	45 horas	13/05 /2013	02/10/ 2013	Comunidad Valenciana
Programa Formativo para el Asesoramiento en Emprendimiento Inclusivo	105 horas	60 horas	45 horas	27/05 /2013	08/10/ 2013	Andalucía
Programa Formativo para el Asesoramiento en Emprendimiento Inclusivo	105 horas	60 horas	45 horas	20/05 /2013	01/10/ 2013	Galicia

La formación contempla tres modalidades de impartición:

- **Presencial**: se ha desarrollado en jornadas de dos días seguidos como máximo, en horario completo (1 jornada= 6hs).
- **On-line presencial**: Esta modalidad se ha desarrollado a través de una plataforma on-line en la que se establecerán unos días y hora concretos para que el profesor se encuentre virtualmente a través de un sistema de videoconferencia con el grupo de alumnos e imparta las horas correspondientes a la unidad didáctica que corresponda. Estas sesiones on-line presenciales no durarán en ningún caso más de dos horas seguidas.
- **On-line tutorizada**: Esta modalidad se ha desarrollado a través de una plataforma on-line en la que el alumno tendrá a su disposición todos los materiales de las unidades didácticas. Se trata de un complemento a las dos modalidades anteriores, pero igualmente forman parte de las horas totales del Programa Formativo. En este espacio se colgaran ejercicios prácticos e información de utilidad para los participantes.

Cuadro resumen de horas del Programa Formativo en sus tres modalidades de impartición:

	hs presencial	hs on-line presencial	hs on-line tutorizadas	total hs
1er ciclo: Sensibilización al emprendimiento plan de negocio (2 Unidades didácticas)	12	0	0	12
2º ciclo: Pasos para la puesta en marcha (8 Unidades didácticas)	42	10	20	72
3er ciclo: Aspectos concretos y prácticos para emprendedores (2 Unidades didácticas y tres talleres prácticos)	6	5	10	21
	60 h.	15 h.	30 h.	**105 horas**

De esta forma se han impartido 4 cursos y un total de 240 horas de formación en modalidad presencial y 180 horas en modalidad online, para 22 entidades no lucrativas. En cuanto al número de personas participantes por Comunidad Autónoma, se formaron a un total de 92 personas:

	Hombres	Mujeres	TOTAL
Andalucía	11	30	41
Extremadura	4	3	7
C. Valenciana	6	9	15
Galicia	8	21	29
TOTAL	**29**	**63**	**92**

El nivel de satisfacción de los alumnos respecto a los cursos es altamente positivo, obteniendo una puntuación de 8/10 en cuanto a la valoración global. El 60% de los alumnos han valorado que la asistencia al programa formativo tiene aplicabilidad en su día a día a la hora de asesorar a personas en riesgo de exclusión.

Durante el programa formativo se ha desarrollado un sistema de seguimiento con las entidades participantes para poder conocer el grado de impacto que la formación estaba resultado sobre los usuarios que atendían las entidades. De esta manera, los resultados obtenidos han sido:

- Un total de 517 personas han sido asesoradas en emprendimiento por las entidades participantes en la formación.
- Un 62% comenzaron a elaborar un plan de empresa
- Un 16% creó un negocio

- ***Acciones de Asesoramiento y Asistencia Técnica***

Dentro de esta tipología de operaciones, durante 2013 se ha desarrollado el "Programa de Asesoramiento y Asistencia para el Emprendimiento Inclusivo".

El presente proyecto nace frente a la necesidad de reacción ante las consecuencias de la crisis en la sociedad española con el objetivo de facilitar oportunidades microempresariales a personas en riesgo de exclusión sociolaboral a través de programas de Emprendimiento.

El proyecto de Asesoramiento y Asistencia Técnica para el Emprendimiento Inclusivo tiene los siguientes objetivos:

- Mejorar la capacitación de las Entidades participantes, a través de las sesiones de formación y las sesiones presenciales con los técnicos de la Fundación.

- Analizar de forma exhaustiva las entidades que acceden al proyecto, identificando las deficiencias y carencias de las entidades en lo referente a la situación tanto del departamento de asesoramiento a emprendedores, como a las necesidades de los técnicos que asesoran en esta área.
- Asesorar y acompañar de manera individual y en función de los resultados del diagnóstico elaborado a las entidades participantes

Las acciones desarrolladas han incluido la elaboración de un diagnóstico para conocer el estado del departamento de asesoramiento a emprendedores/autoempleo, y el asesoramiento para la elaboración de un plan de mejora, así como el acompañamiento para la implantación de las mejoras detectadas.

En el año 2013, se ha implementado la primera edición, con la participación de 10 organizaciones y, en el mes de noviembre de 2013, se ha puesto en marcha la segunda edición, con la participación de otras 10 entidades de Madrid y Cataluña.

A. 1ª Edición del Programa de Asesoramiento y Asistencia para el Emprendimiento Inclusivo

En la primera edición han participado 10 entidades de 4 Comunidades Autónomas:

- Galicia (Fundación Ronsel, COGAMI, Fundación Érguete-Integración)
- Comunidad Valenciana (Asociación ALANNA)
- Extremadura (Fundación Maimona y ALUCOD)
- Andalucía (Cáritas Huelva, Málaga Acoge, FEJIDIF y Fundación Sierra Nevada).

El resumen del contenido de las acciones es el siguiente:

- Selección de las 10 entidades participantes: publicación y difusión de la convocatoria, selección de entidades de acuerdo a los criterios establecidos, preparación del proceso (compromiso y organización de las entidades).
- Realización de una sesión de presentación, sensibilización sobre emprendimiento, firma de convenios de participación para el Director/a de la organización participante y taller de trabajo.
- Asesoramiento permanente (teléfono y correo electrónico) por parte del equipo técnico de la Fundación Acción contra el Hambre.
- Línea de Asistencia Técnica Organizativa: tres visitas presenciales en las sedes de cada entidad participante y una línea abierta de asesoramiento continúo a todos los participantes.
- Programa de Acompañamiento en la búsqueda de financiación para los usuarios/as de los programas de emprendimiento: se ha diseñado una herramienta en Excel para el diagnóstico de las necesidades de financiación de un proyecto empresarial (análisis económico financiero) y se ha elaborado un estudio de financiación a nivel nacional y regional en las Comunidades de Andalucía, Extremadura, Galicia y Valencia. Se ha realizado una sesión formativa práctica presencial en cada entidad sobre el uso de la herramienta de diagnóstico y el estudio de financiación. Y las entidades disponían de una línea abierta de asesoramiento para consultas y dudas sobre el uso de la herramienta y el estudio de financiación.

Los resultados obtenidos con las operaciones de asistencia técnica han sido:

- Diez organizaciones sin ánimo de lucro de cuatro comunidades han participado en las acciones de asistencia técnica del programa. Estaba prevista la participación de 12 entidades, por lo tanto el impacto cuantitativo ha sido algo menor de lo esperado.

- Se han realizado diez diagnósticos del área de emprendimiento de estas entidades. Este diagnóstico se ha basado en analizar las distintas áreas que influyen sobre el desarrollo de programas de empleo y emprendimiento, una primera parte evalúa aspectos generales tales como los Recursos Humanos de la organización, su área técnica y sus redes de colaboración con otras entidades. Y de forma más específica del área de empleo y emprendimiento se analizan los Recursos Humanos asignados a este departamento, su financiación, la difusión de servicios, acciones concretas y la metodología que se utiliza en todo el proceso.

Para ello se ha utilizado un Modelo de Diagnóstico diseñado específicamente para tal fin que se ha rellenado en una reunión individual con cada entidad, con los profesionales implicados en el programa. Estas reuniones, celebradas en la sede de cada entidad han tenido una media de duración de 4 horas y en ellas se ha tratado de recabar toda la información necesaria para elaborar posteriormente un Plan de mejora adaptado a cada una de las organizaciones participantes.

La realización de estos diagnósticos aporta un gran valor al proyecto ya que son la base de las acciones posteriores y por lo tanto, la elaboración de diagnósticos completos era una acción clave para desarrollar con éxito el plan de mejora.

- Se han elaborado 10 planes de mejora, individualizados para cada entidad y dirigidos a implementar medidas de desarrollo y apoyo de sus áreas de emprendimiento. Cada Plan se ha trabajado de forma coordinada entre ACH y la organización de forma que se ha ajustado a los objetivos y al nivel de cada una. Para su elaboración se ha partido de la información recogida en los Diagnósticos realizados en la primera visita, donde se han detectado los puntos fuertes y débiles de cada organización y las principales áreas en las que hay que trabajar para fortalecer sus áreas de empleo y emprendimiento.

Estos Planes de Mejora se reflejan en una plantilla diseñada de forma específica para ello y consta de 4 partes, que son:

1. Resultados del informe de Evaluación sobre la situación del área de emprendimiento de la Entidad: donde se explica las áreas de mejora detectadas.
2. Relevancia de las Áreas de Mejora para la organización: donde se explica por qué se escoge el área a mejorar, cómo contribuye a la entidad y qué impacto se espera que tenga en la organización.
3. Plan Estratégico de Emprendimiento que incluye objetivos, líneas estratégica, acciones, destinatarios y seguimiento y evaluación.
4. Objetivos: se describen las líneas estratégicas, acciones a desarrollar y cronograma para cumplir cada objetivo.

Los planes de mejora son documentos de gran valor estratégico para las entidades ya que en ellos se reflejan las acciones que han comenzado a realizar en el ámbito del emprendimiento y los programas y acciones que se incluyen en sus objetivos como organización, por lo tanto es un documento que les sirve de guía para su desarrollo organizacional.

En total, como vemos en el cuadro incluido en el apartado 4 se han realizado 108 horas de asesoramiento presencial a las entidades más el trabajo invertido en desarrollar este asesoramiento personalizado con herramientas adaptadas a cada organización, en total 568 horas.

En cuanto a las acciones del programa de Acceso a financiación los resultados obtenidos han sido:

- Se ha elaborado una herramienta en formato Excel para el diagnóstico de necesidades de financiación adaptada a los colectivos de las entidades participantes y un manual de uso. En su diseña se han invertido alrededor de 48 horas de trabajo.
- Se ha elaborado un estudio de líneas de financiación actuales a nivel nacional y de líneas específicas en las comunidades de Andalucía, Galicia, Extremadura y Valencia. Para su elaboración se han invertido alrededor de 48 horas de trabajo.
- Se ha transferido a las diez entidades participantes las herramientas generadas para facilitar el acceso a financiación: herramienta Excel y el estudio.
- 51 personas pertenecientes a las entidades participantes han sido formadas en el uso de la herramienta para la realización de análisis económico-financiero de proyectos empresariales.
- 51 personas han sido formadas en las líneas de financiación existentes actualmente en España, los recursos disponibles y localizaciones y sitios web donde poder informarse.
- Se han realizado 40 horas de sesiones formativas presenciales.

Por lo tanto, podemos afirmar que las diez entidades participantes en el proyecto han desarrollado y fortalecido sus servicios de emprendimiento mediante el desarrollo de diversas acciones tales como:

- Diseño de objetivos en el servicio de emprendimiento a sus usuarias/os
- Diseño de herramientas metodológicas para realizar la atención y asesoramiento para emprender
- Diseño de itinerarios para la inserción a través del emprendimiento
- Desarrollo de acciones transversales incluidas en sus actividades diarias enfocadas al emprendimiento tales como talleres de competencias emprendedoras, charlas de sensibilización al emprendimiento, talleres formativos sobre creación de empresas, tutorías para la evaluación del perfil y la idea de negocio y tutorías para la elaboración del plan de empresa y su viabilidad económica.

De forma paralela a estas acciones, 35 profesionales de las entidades, también han realizado el programa formativo para el Emprendimiento Inclusivo compuesto por tres ciclos y de 105 horas de duración:

- ✓ 1er ciclo: Sensibilización al emprendiendo y plan de negocio
- ✓ 2º ciclo: Pasos para la puesta en marcha
- ✓ 3er ciclo: Aspectos concretos y prácticos para emprendedores

De esta forma las acciones de asistencia técnica se complementan proporcionando una base de conocimientos teórica necesaria para prestar un asesoramiento completo y el impacto de las acciones conjuntas es mayor que por separado.

El sistema de seguimiento que se ha llevado con las entidades participantes, han reflejado que las entidades participantes aumentando el número de personas asesoradas en emprendimiento y en algunos casos han comenzado a prestar este servicio, en total las 10 entidades participantes han asesorado en todo el año 2013 a 285 personas, se han elaborado un total de 81 planes de empresa y se han constituido 51 negocios.

Ha habido una desviación en el número de entidades participantes, comenzaron un número de 12 pero dos entidades causaron baja:

- Asociación Babilon: esta asociación no cumplió desde un principio con las obligaciones de asistencia, participación y comunicaciones entre sus personas participantes y el equipo técnico de VIVES Proyecto, por lo que se decidió su baja en el proyecto.

- ASPACE: al comienzo de las acciones del proyecto ASPACE determinó que no se ajustaban a los objetivos y expectativas que ellos habían previsto por lo que plantearon su abandono del proyecto.

Por lo tanto, tras la baja de estas dos entidades finalmente han sido 10 las que han participado activamente en todas las acciones del proyecto.

En la siguiente tabla se puede ver el proceso de trabajo desarrollado con las entidades participantes:

ENTIDAD	1ª VISITA	2ª VISITA	3ª VISITA	Nº participantes	TOTAL HORAS PRESENCIALES	SESIÓN FORMATIVA PRESENCIAL	Nº particip.	ESTIMACIÓN HORAS DE TRABAJO INVERTIDO	TOTAL HORAS
COGAMI	02/07/13	07/11/13	16/12/13	6	10	4	5	42	61
FUNDACIÓN ERGUETE	03/07/13	15/10/13	19/12/13	3	11	4	3	45	63
FUNDACIÓN RONSEL	04/07/13	06/11/13	26/12/13	2	11	4	3	42	60
FUNDACIÓN MAIMONA	25/06/13	02/10/13	18/12/13	2	12	4	4	36	56
ALUCOD	26/06/13	02/10/13	18/12/13	3	11	4	2	39	56
FEJIDIF	14/06/13	11/10/13	13/12/13	3	11	4	3	45	63
FUNDACIÓN SIERRA NEVADA	12/07/13	10/10/13	20/12/13	3	12	4	3	42	61
CÁRITAS HUELVA	11/07/13	10/10/13	11/12/13	3	8	4	8	39	59
MALAGA ACOGE	25/07/13	09/10/13	12/12/13	3	12	4	2	48	66
ASOCIACIÓN ALANNA	09/07/13	18/10/13	05/12/13	2	10	4	7	42	63
TOTAL				30	108	40	40	420	**608**

B. 2ª Edición del Programa de Asesoramiento y Asistencia para el Emprendimiento Inclusivo

En la segunda edición del programa, están participando 10 entidades de 2 comunidades autónomas.

Durante el plazo en el que ha estado abierta la convocatoria, se han recibido un total de **18 solicitudes**, las cuales se distribuyen por regiones, tal y como se indica a continuación:

Nº de entidades solicitantes en Competitividad Regional y Empleo (Cataluña, Madrid, Aragón, País Vasco, La Rioja, Cantabria, Navarra y Baleares):

Competitividad regional	
Madrid	11
Cataluña	7

Estas solicitudes se han sometido a nuestro proceso de evaluación, según lo descrito en el Artículo 4 de las bases reguladoras de la convocatoria.

A partir de la puntuación obtenida y una vez revisada la documentación aportada por las entidades, resultaron finalmente seleccionadas las siguientes entidades:

ORGANIZACIONES SELECCIONADAS	**COMUNIDAD AUTÓNOMA**
FUNDACIÓN ATENEA GRUPO GID	Madrid
FUNDACIÓN BOBATH	Madrid
FUNDACIÓN BALIA	Madrid
ASOCIACIÓN AD LOS MOLINOS	Madrid
ASOCIACIÓN LA RUECA	Madrid
Fundación ACOBE	Madrid
ASSOCIACIÓ CATALANA PER A LA PROMOCIÓ DE LES PERSONES SORDES (ACAPPS) - BCN	Cataluña
FUNDACIÓN ARED - BCN	Cataluña
Fundació Privada ECOM - BCN	Cataluña
Fundació Pinnae	Cataluña
ASOCIACIÓN PARA EL ESTUDIO Y PROMOCIÓN DEL BIENESTAR SOCIAL (PROBENS) – BCN	Cataluña
ASSSOCIACIÓ REINTEGRA – Lleida	Cataluña

Finalmente, tras el proceso de selección, se han caído del proyecto tres entidades:

FUNDACIÓN BOBATH	Madrid
Fundació Pinnae	Cataluña
ASSOCIACIÓ CATALANA PER A LA PROMOCIÓ DE LES PERSONES SORDES (ACAPPS) - BCN	Cataluña

Con el objetivo de aumentar el impacto de las operaciones, se propuso la incorporación de la entidad Down Madrid, que se había quedado en el proceso de preselección.

A fechas de presentación del presente informe final, las entidades se encuentran ya participando en las acciones formativas y han recibido la primera visita de la línea de asistencia técnica.

El número de participantes por entidad en el programa formativo es el siguiente:

Entidad	**Nº participantes por entidad**
ASOCIACIÓN AD LOS MOLINOS	4
ASOCIACIÓN LA RUECA	3

FUNDACIÓN ACOBE	4
FUNDACIÓN ATENEA GRUPO GID	6
FUNDACIÓN BALIA	3
FUNDACIÓN SÍNDROME DE DOWN DE MADRID	1
ASOCIACIÓN PARA EL ESTUDIO Y PROMOCIÓN DEL BIENESTAR SOCIAL	3
ASSSOCIACIÓ REINTEGRA	1
FUNDACIÓ PRIVADA ECOM	3
FUNDACIÓN ARED	5

- ***Foros Responsabilidad Social Empresarial***

Los Foros de Responsabilidad Social de la Empresa (RSE) se conciben como un espacio de intercambio entre los actores del Ecosistema del Emprendimiento, Tercer Sector, sociedad Civil y, de manera particular, la interacción con el mundo empresarial.

Durante el año 2013 se llevaron a cabo dos de estos foros, en Cataluña y Madrid.

El objetivo de los foros era generar un debate y una reflexión en torno a los siguientes temas:

- ¿Se puede ser rentable y al mismo tiempo socialmente responsable? ¿Productos y servicios con alma o productos y servicios adecuados a la realidad económica de la crisis?
- Ecosistemas para el emprendimiento. ¿Quiénes son los actores clave?
- Emprendimiento individual vs emprendimientos en grupo: el reparto del riesgo, compensar competencias
- Emprendimiento como estrategia de inclusión social. ¿Qué dificultades se enfrentan?¿Qué claves para el éxito?
- Como hacer que el talento pase de la idea al emprendimiento?. Incubadoras de ideas, que ningún talento se pierda en el proceso. El apoyo en las etapas tempranas
- Educación en emprendimiento. Aprender haciendo
- El reto de la financiación. Experiencias exitosas. Aval si / Aval no: balance entre riesgo y apoyo social.
- Construir responsabilidad social desde la comunicación. Destacar el valor añadido, diferencial del emprendimiento. ¿Cómo comunicamos la RSE?
- Emprendimiento y género. ¿Tienen los emprendimientos rostro de mujer?

Los participantes en las mesas de beta, se componía por un grupo multidisciplinar, en el que participaron:

La Cooperativa Tandemsocial, la Fundación Copade (Comercio para el desarrollo), empresas sociales conformadas por mujeres como “A Puntadas”, representantes de entidades con programas de micro financiación como La Caixa (Programa MicroBank), entidades de apoyo a los emprendedores-Club de Emprendimiento, y empresas con programas de voluntariado corporativo, como Rv Edipress, además de la participación de Acción contra el Hambre, entidad con proyectos de apoyo al emprendimiento inclusivo (VIVES PROYECTO).

Los resultados en cuanto a participación fueron:

	Madrid	Barcelona	**Total**
nº entidades	43	16	**59**
nº asistentes	51	29	**80**

hombres	19	11	**30**
Mujeres	32	18	**50**

- ***Estudio de investigación sobre la adecuación de los planes de estudios universitarios a las necesidades del mercado de trabajo en España y propuestas para su mejora***

El objetivo principal de este proyecto es la Realización de un trabajo de investigación que pretende abordar la modernización de la política educativa española, para facilitar que la oferta formativa de las Universidades se adapte y adecue a las necesidades y demandas, actuales y futuras, del mercado de trabajo en España.

Con esta finalidad ponemos en marcha esta investigación cuyo objetivo es la identificación de las claves que han conducido al ajuste y adecuación entre la Universidad y los sectores productivos en tres países europeos. En definitiva se trata de descubrir los modelos que subyacen los países analizados, con sus fortalezas y debilidades, así como extraer las lecciones que estas distintas realidades pueden tener para nuestro país y las prácticas y estrategias que podrían ser extrapolables. Los países objeto de análisis serán **Suecia, Alemania y Reino Unido**, ya que son países considerados exitosos en este campo.

Objetivos específicos:

✓ Estudiar las principales estructuras básicas que en los tres países seleccionados sostienen y aseguran las relaciones entre mercado laboral y estudios superiores.

✓ Reflexionar sobre los puntos de mayor interés que pudieran ofrecer una mejora a la situación en España para así poder proponer propuestas concretas de mejora.

✓ Analizar las políticas llevadas a cabo en los últimos diez años así como las políticas en curso de ejecución y los proyectos de cambio que estén siendo propuestos

El proyecto se ha planificado por fases, comenzando en el año 2011 y su finalización está prevista a comienzos del año 2014:

- Fase 1: Definición del proyecto y puesta en marcha.
- Fase 2: Estudio de fuentes secundarias y preparación de cuestionario
- Fase 3: Contactos con países y preparación de visitas
- Fase 4: Realización de los viajes y presentación de informe de situación a FLV
- Fase 5: Elaboración de los estudios de los 3 países y recopilación de información para la comparativa con España
- Fase 6: Puesta al día de toda la información recopilada
- Fase 7: Elaboración del estudio completo e informe ejecutivo
- Fase 8: Entrega de todos los productos
- Fase 9: proceso de edición y difusión de la investigación.

Actualmente, a fecha de este informe cualitativo, la investigación se encuentra finalizando la fase 9.

- ***Boletín Flash Infosocial***

El boletín **Flash Infosocial** de la antigua Fundación Luis Vives en 2013 se ha convertido en el **boletín de "Luis Vives Centro de Estudios Sociales de Acción contra el Hambre"**, manteniendo el objetivo que cumplía en la Fundación Luis Vives de compartir información social y relativa al Tercer Sector, tanto de acción social, como de cooperación, así como de políticas sociales españolas y europeas, información sobre el Fondo Social Europeo, etc. con otras organizaciones sociales y personas trabajadoras en ellas o voluntarias.

Este boletín es digital y quincenal y llega a 23.000 suscriptores. El sistema de suscripción al boletín, requiere simplemente una dirección de correo electrónico válida, la identificación de entidades dentro de este grupo de personas receptoras del boletín solamente es posible en el caso de que además de este servicio hayan sido beneficiarias de otros que la organización preste (como cursos de formación); de esta forma tenemos identificadas aproximadamente a unas 7.923 entidades receptoras de este servicio de información durante 2013.

Este boletín ha sido objeto de un rediseño durante este último año con el objetivo de mejorar su imagen, navegabilidad, accesibilidad, estructura de contenidos y redacción de noticias, y, sobre todo adaptarlo a la nueva identidad de "Luis Vives Centro de Estudios Sociales de Acción contra el Hambre" y a sus necesidades.

Se publica información es de interés para el sector social: políticas sociales españolas y europeas, pobreza e inclusión social, empleo, género, discapacidad, así como noticias sobre la propia actividad de la organización, proyectos que realizan otras ONG españolas, información sobre eventos a nivel español y europeo relacionados con el Tercer Sector y temas sociales, información sobre publicaciones de interés para las ONG y un apartado de cursos que ofrece la Fundación y otro de convocatoria de subvenciones.

El boletín Infosocial es una operación multiobjetivo y se puede consultar a través de este enlace: http://www.luisvivesces.org/nuevo_infosocial/

- ***Revista Española de Tercer Sector***

La **Revista Española del Tercer Sector** pretende desde su inicio en 2005 convertirse en la publicación científica española de referencia en materias relacionadas con el Tercer Sector, las Entidades No Lucrativas y en general con la economía social.

La revista está implantada en LATINDEX, lo que supone seguir un sistema de control y seguimiento de contenidos que garantice su rigor académico (por ejemplo: existencia de un comité científico y la evaluación a doble ciego de cada artículo). Los contenidos editoriales de la revista son propuestos y debatidos en sus comités (científico y de redacción) adaptándose anualmente a los grandes retos del sector. En 2013, como veremos, se han priorizado los números monográficos, enfatizándose el impacto de la crisis económica en el Tercer Sector y el rol de la sociedad civil en América Latina. En todos los casos, como se detallará, se analizaron ejes transversales como género y exclusión/inclusión.

En 2013 la revista ha seguido publicándose **cuatrimestralmente.** En junio se decidió mejorar la estrategia de difusión de la revista mediante la **coedición** con una editorial con redes de distribución en España e Iberoamérica (distribución en librerías) y con capacidad para la edición de la revista en formato e-book (tiendas on line).

De los tres números editados en 2013 el nº 23 (enero-abril) fue publicado con el sistema previo a la coedición y distribuido directamente por Acción contra el Hambre. Los nº 24 y 25 fueron ya coeditados con la editorial SEPHA, incorporándose en esos dos números algunas **mejoras** en su diseño, producción y distribución; tales como:

1. Modernización del diseño de portada; dando mayor visibilidad a los artículos.
2. Aumento del tamaño de letra de los artículos.
3. Impresión en papel reciclado (etiqueta ECOLABEL), con indicación precisa en cada número del ahorro en impacto ambiental (kilos de basura, emisión de Co2, viajes en coche, consumo de agua potable, Kw de energía y kg de madera).
4. Acceso a red distribución en librerías y tiendas online de la editorial SEPHA. La revista en su edición impresa empezó a ser distribuida de forma gratuita junto con la Revista de Responsabilidad Social de Empresa, la otra publicación científica coeditada por Acción contra el Hambre.

Los **artículos principales** de cada número fueron los siguientes:

- **Nº 23 (1º cuatrimestre 2013):** *IMPACTO DE LA DEPRESIÓN ECONÓMICA EN EL TERCER SECTOR DE ACCIÓN SOCIAL*

Artículo	Autor
Crisis, bienestar y Tercer Sector	Gregorio Rodríguez Cabrero
El Tercer Sector: la asunción de los costes sociales de la crisis	Manuel Pérez Yruela
Los retos del Tercer Sector en la reconstitución de la sociedad civil	Pau Vidal
Estrategias de financiación del Tercer Sector y transparencia	Julia Montserrat Codorniu

- **Nº 24 (2º cuatrimestre 2013):** *SOCIEDAD CIVIL Y TERCER SECTOR EN AMERICA LATINA*

Artículo	Autor
Tercer Sector y la despolitización de la cuestión social en América Latina	Lilia Pinheiro BarbosA
Organización sin fin de lucro ¿expresión de la conciencia social?	Lucio Capalbo
Sociedad Civil en América Latina del siglo XXI, el giro político y la re-politización del espacio público	Luis Eduardo Thayer Correa
Sociedad civil y capital social en Latinoamérica	Gonzalo de la Maza
¿Fortalecimiento de la Sociedad Civil en Chile? Diagnostico a partir de una encuesta a Organizaciones Sociales	Stephanie Alenda / Pablo Sandoval

- **Nº 25 (3º cuatrimestre 2013):** *NÚMERO ABIERTO*

Artículo	Autor
Un marco de información financiera útil en sintonía con el Plan General Contable y las normas internacionales. El Plan General Contable para las Entidades No-lucrativas	Elena Merino Madrid / Susana Villaluenga de Gracia
La educación para el desarrollo en el espacio universitario: de la formación en contenidos a la formación integral.	Mª Luz Ortega Carpio, Mª Rosa Cordón-Pedregosa, Antonio Sianes Castaño
Análisis cualitativo del impacto de los microcréditos concedidos a mujeres	María Consol Torreguitart Mirada / Glòria Estapé-Debreuil
Trabajo social: pensando en global, interviniendo en local	Mª de las Mercedes Botija Yagüe
Memoria y envejecimiento activo: recursos disponibles para prevenir el deterioro cognitivo y sus principales resultados	Laura Ponce de León Romero / Francisco Javier García Castilla

La revista es difundida utilizando diversos canales, de cada uno de los cuales aportamos los siguientes datos:

1. **Revista impresa**: se imprimen ejemplares de cada número, cuya distribución por número es la siguiente

a. Suscripciones: 16

b. Envío postal directo por Acción contra el Hambre a personas o instituciones de referencia (autores, miembros del consejo de redacción y científico, comunidad académica, autoridades, etc.): 150

c. Distribución (gratuita) en librerías por la editorial Sepha: 102

2. **Revista en versión e-book**: la editorial comenzará la venta en tiendas online transcurridos 3 meses desde su distribución gratuita en papel de los nº 24 y 25.
3. **Revista en PDF en la nueva web Luis Vives Centro de Estudios Sociales**: la revista podrá distribuirse gratuitamente en versión PDF desde la nueva web transcurridos 3 meses desde el inicio de la distribución de la revista en versión e-book.

Los datos son los siguientes:

- Suscriptores gratuitos a la versión pdf:13.881
- Visitas al nº 23: 4.384
- Visitas del nº 24: 15.037
- Visitas del nº 25: aun no publicada via Web

TEMA PRIORITARIO 66: Aplicación de medidas activas y de prevención en el mercado laboral

Las operaciones que realiza el **Instituto de la Mujer** dentro del P.O. Lucha contra la discriminación 2007-2013, están comprendidas, en su mayor parte, en el Eje 2: Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres".

Los objetivos específicos que persigue el Instituto de la Mujer consignados en el Eje 2 del P.O, se resumen en los siguientes:

- Empoderamiento y orientación a mujeres para que actúen sobre las barreras personales y sociales que impiden su desarrollo, con especial atención a las mujeres en riesgo de exclusión social (mujeres inmigrantes, reclusas, mujeres dependientes de sustancias tóxicas, mujeres víctimas de violencia, responsables de familias monoparentales, mujeres discapacitadas …)
- Aprovechamiento de las nuevas tecnologías para fomentar la empleabilidad de las mujeres y mejorar su calidad de vida, a la vez que se actúa sobre la brecha digital
- Impulsar una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral y de mejor calidad actuando sobre la segregación sexista del mercado de trabajo.
- Mejorar la adecuación de las organizaciones a las necesidades del mercado de trabajo, teniendo en cuenta la perspectiva de género y la inclusión social
- Formación y sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a agentes involucrados en el mercado laboral y en otros ámbitos de la sociedad
- Fomento del espíritu empresarial entre las mujeres y consolidación de empresas ya creadas lideradas o dirigidas por féminas
- Promover planes y medidas de igualdad en las empresas y fomentar la responsabilidad corporativa en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
- Combatir todo tipo de discriminación directa e indirecta contra las mujeres en el ámbito laboral
- Fomento de medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar a la vez que se tienen en cuenta estas circunstancias para el diseño de la formación
- Impulsar la corresponsabilidad de las tareas domésticas y de cuidado entre los hombres
- Fomentar los estudios e investigaciones sobre mujeres para detectar las situaciones de discriminación y difusión de dichas situaciones
- Sensibilización y divulgación de los valores de igualdad de género a la sociedad en su conjunto prestando especial atención al lenguaje no sexista y a las imágenes estereotipadas de mujeres y hombres
- Fomentar la participación de las mujeres de manera igualitaria en todos los ámbitos de la sociedad (educación, cultura, deporte, Sociedad de la Información, etc.)
- Luchar contra los estereotipos y roles sexistas que aún perviven en nuestra sociedad, fomentando un cambio cultural y un modelo de cohesión social más justo e igualitario
- Sensibilizar y formar para prevenir la violencia de género en diferentes ámbitos (salud, ámbito penitenciario, educación….).

En concreto en el TP 66 tema prioritario el Instituto de la Mujer en 2013, ha desarrollado 28 operaciones, todas ellas repartidas en los 4 objetivos de Competitividad transitoria y no transitoria y Convergencia Transitoria y no transitoria. Todas ellas son acciones formativas, itinerarios y acciones de formación y empleo dirigidas a mujeres en riesgo de exclusión (inmigrantes, mayores de 45 años, víctimas de violencia, etc.)

Las principales operaciones del año 2013 han sido las siguientes:

1. ITINERARIOS INTEGRADOS DE INSERCIÓN SOCIO-LABORAL:

- Programa SARA "Motivación y acompañamiento a mujeres inmigrantes para su participación social y laboral"

Este programa se realiza mediante Convenio de Colaboración entre el Instituto de la Mujer y las organizaciones Cruz Roja y CEPAIM (Consorcio de entidades para la Acción Integral con Migrantes) para desarrollar actuaciones dirigidas a mujeres inmigrantes, victimas de barreras sociales y culturales que obstaculizan su integración sociolaboral.

El objetivo general del programa es mejorar la calidad de vida, y la incorporación a la actividad socio-laboral, de las mujeres inmigrantes en riesgo de exclusión social mediante un asesoramiento permanente, la configuración de itinerarios personalizados, así como a especial capacitación para la participación social, y en particular para el empleo.

Las actuaciones consisten en el desarrollo de una formación de 80hrs (en cada localidad y taller) con perspectiva de género e intercultural, adaptados a las necesidades y características de cada mujer, con elaboración de contenidos específicos que tengan en cuenta la diversidad.

Se realiza mediante metodología interactiva, mediante trabajos individuales y grupales, fortaleciendo la motivación y el acompañamiento de las mujeres para su participación e integración social y comunitaria a la vez que se fomenta su empleabilidad.

Asimismo, se ha realizado una jornada de formación dirigida a las técnicas responsables del Programa, que ha tenido lugar los días 28 y 29 de agosto, con el objetivo de formarlas en Igualdad de oportunidades y en el tratamiento de personas en un entorno multicultural.

En el Programa han participado este año 194 mujeres. Se ha desarrollado en las siguientes localidades: Teruel, Ciudad Real, Navalmoral de la Mata, Cartagena, Barcelona, Castellón (Almassora) y Sabadell.

Cada Entidad que ha participado en el Programa, ha realizado acciones de comunicación consistentes principalmente en noticias de prensa tanto escrita como digital y difusión a través de páginas web.

2. ACCIONES DE FORMACIÓN Y EMPLEO

- Programa CLARA dirigido a promover la integración social e inserción laboral de colectivos de mujeres con especiales dificultades

El objetivo del programa CLARA es promover la integración social e inserción laboral de colectivos de mujeres con especiales dificultades (víctimas de violencia de género, responsables de núcleos familiares, mayores de 45 años, paradas de larga duración, pertenecientes a minorías étnicas, inmigrantes, con discapacidad, reclusas) y se lleva a cabo a través de Convenios de Colaboración con Entidades Locales.

Consiste en el diseño de un itinerario integrado y personalizado, adaptado a las circunstancias de cada participante que tiene en cuenta, tanto las necesidades específicas de cada mujer, como su punto de partida. Se lleva a cabo mediante una metodología con perspectiva de género. En las primeras etapas, se realizan actividades dirigidas a fomentar la autoestima, afianzamiento personal y motivación para el empleo. Posteriormente, se proporciona formación ocupacional específica adaptada a los puestos de trabajo ofertados por las empresas con un acompañamiento de intermediación laboral.

El Programa se ha ejecutado durante años anteriores con éxito y se ha incluido como buena práctica de gestión en el IAE del año pasado.

Tiene una duración de dos anualidades, 2013 y 2014. Se han firmado Convenios con los siguientes Ayuntamientos y Mancomunidades: Ayto. de Elche (Alicante), Puerto Lumbreras (Murcia), El Grove (Pontevedra), Villaquilambre (León), Puçol (Valencia), Piñor (Orense), Paterna (Valencia) y Mancomunidad Concellos de Val Miñor.

En el año 2013 han participado un total de 209 mujeres de 8 entidades.

Por último, por parte de cada Ayuntamiento, se han realizado acciones de difusión mediante jornadas, folletos, anuncios, notas de prensa, etc.

- Programa AURORA dirigido a incrementar la participación social y laboral de las mujeres en el ámbito rural

El Programa, dirigido a las mujeres del ámbito rural, tiene una duración de 2 anualidades, 2012 y 2013. Se desarrolla a través de un itinerario que incluye distintas fases hasta lograr la inserción laboral. La temporalización de la realización de todas las fases del itinerario es variable, pero el tiempo estimado oscila entre los 6 y 8 meses.

En el año 2013, se han desarrollado concretamente las siguientes actividades:

- Motivación para la búsqueda de empleo

- Formación ocupacional a las mujeres participantes en función de los huecos de mercado de cada localidad

En el Programa han participado un total de 285 mujeres.

La puesta en marcha por el Instituto de la Mujer de este Programa AURORA se lleva a cabo a través de la colaboración con entidades locales, mediante la suscripción de convenios. Los Convenios que se han firmado este año, han sido con los siguientes Ayuntamientos: Almadén, Viso del marqués, Argamasilla de calatrava, Caravaca de la cruz, Comarca de Tarazona, Consorcio de la zona media, Comarca de Matarraña, Autol, Cenicero, Villafufre, Campoo de en medio, Santillana y Garachico

Respecto a la inserción laboral, hay que hacer mención que se han insertado 53 mujeres, lo que supone un porcentaje del 32%. Esto viene a demostrar que la metodología de los itinerarios es la adecuada y que va por buen camino, ya que a pesar del contexto desfavorable, se consiguen tasas de inserción superiores al 30%. Y ello a pesar de que, en el entorno rural las mujeres están más desfavorecidas en cuanto a oportunidades formativas y laborales y la situación se complica aún más, para aquéllas que sufren otros factores como ser víctimas de violencia, mujeres inmigrantes, de bajos niveles de educación, etc.

Durante el año 2013, se han firmado nuevos Convenios con otros Ayuntamientos, para el desarrollo del Programa durante 2013-2014. Así, los nuevos Ayuntamientos han sido: Ayuntamientos de Villa de la Breña Alta (Canarias), S. Bartolomé de las Abiertas (Toledo), Buenavista del Norte (Canarias) Entidad local de Curtis (La Coruña); Comarca de Daroca (Zaragoza), Consejo Comarcal de l´Alt Urgell y Diputación provincial de Badajoz.

En el año 2013 se han desarrollado las siguientes actividades: Difusión del programa; Contratación Asistencia técnica que lleve a cabo el desarrollo de las fases que conforman el itinerario; Selección de las mujeres participantes; Inicio de la Fase de motivación personal

El número de mujeres participantes en esta nueva edición ha sido de 155.

Se ha celebrado una jornada formativa/informativa en la sede del Instituto de la Mujer, sobre el contenido del programa, su metodología y sobre los aspectos técnicos de su ejecución, que ha tenido lugar el día 15 de octubre de 2013. Las personas participantes han sido las responsables de las entidades locales y el personal técnico que lleva a cabo el desarrollo de las distintas actividades de los Programas Clara y Aurora, siendo su número de 31 personas.

Respecto a la difusión de esta nueva edición, se han realizado carteles y dípticos que se han distribuido en los tablones de anuncios de los Ayuntamientos y en estamentos tanto públicos como privados, asociaciones, colectivos de mujeres y Ayuntamientos próximos.

BUENA PRÁCTICA DE GESTIÓN. Programa SARA "Motivación y acompañamiento a mujeres inmigrantes para su participación social y laboral"
Programa Operativo: Lucha contra la Discriminación 2007-2013 Eje prioritario: 2 Tema prioritario: 66 Organismo: Instituto de la Mujer Ámbito geográfico: La totalidad del territorio nacional
Breve descripción del proyecto: Consiste en la formación y asesoramiento permanente de mujeres inmigrantes en riesgo de exclusión orientados al aumento de sus posibilidades de inserción social y laboral. Se realiza en colaboración con dos Entidades que trabajan habitualmente con la población inmigrante, como son la Cruz Roja y Cepaim (Consorcio de Entidades para la acción integral con migrantes) a través de la suscripción de Convenios. Los objetivos y la metodología del Programa SARA es fruto de la experiencia desarrollada en el Proyecto NEXOS (I.C. EQUAL) en el que se potenció la aplicación de la perspectiva de género a la formación dirigida a la inserción sociolaboral con población inmigrante. El Programa viene desarrollándose desde el principio del período de programación 2007-2013 de forma anual. Objetivos: El Programa tiene la finalidad de mejorar la calidad de vida de las mujeres inmigrantes y favorecer su empleabilidad, mediante una capacitación dirigida a su participación social y para el empleo. Responde a los objetivos previstos en el Eje 9 del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011 y a los del Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración de los Inmigrantes 2007-2010. En cada edición del Programa se realizan unas jornadas dirigidas al personal técnico para analizar las actuaciones y facilitar el intercambio de experiencias así como mejorar su capacitación para la intervención social desde la perspectiva de género e interculturalidad Metodología de intervención: La metodología es interactiva, trabajando la motivación y el acompañamiento de las mujeres para su participación e integración, utilizando herramientas y materiales que sirven al personal técnico de apoyo para el desarrollo de los contenidos específicos que tienen en cuenta la diversidad. Además, el Instituto de la Mujer imparte formación en género e interculturalidad a las personas técnicas encargadas de impartir la formación. **A.** Características principales del proyecto: Las actuaciones consisten en el desarrollo de una formación de 80 horas (en cada localidad donde se imparten y por cada taller), con perspectiva de género e intercultural, adaptados a las necesidades y características de cada mujer. Los talleres comprenden tres fases: una de motivación personal, otra de motivación para el empleo y otra de búsqueda de empleo. Además, de forma individualizada, cada mujer incluida en el Programa, una vez finalizada la formación, asistirá a: - Dos tutorías de una hora de duración cada una. - Una sesión de orientación laboral de una hora de duración, al finalizar el trabajo grupal. - Una sesión de seguimiento de una hora de duración, transcurridos tres meses de la finalización de la formación.

La temporalización es de un máximo de tres meses, para cada uno de los talleres planificados, incluyendo todas las fases y tutorías individualizadas en cada taller.

En el ámbito de este Programa, se han desarrollado los siguientes materiales de apoyo:

-La Guía para la dinamización de espacios de desarrollo personal y profesional para mujeres inmigrantes"

-La Guía de Orientación y asesoramiento para la inserción laboral "GIRA", elaborado en versión digital

-La revisión y reedición del "Módulo parra la búsqueda de empleo"

B. Resultados físicos y financieros:

Con el desarrollo de estos talleres, se consigue mejorar la calidad de vida de estas mujeres, dotándolas de habilidades sociales y personales, que las capacitan para insertarse en el mercado laboral. A la vez, se les proporciona asesoramiento y acompañamiento para la búsqueda de empleo.

Desde el principio del Programa, en el 2008, se han beneficiado un total de 1.523 mujeres inmigrantes, pertenecientes a diversas culturas y nacionalidades.

Los recursos financieros que se han invertido en este Programa desde el principio del período han sido los siguientes: 2008: 224.754 €; 2009: 129.232 €; 2010: 139.011€; 2011 y 2012: 257.477€ y 2013: 180.000 € (aún sin certificar)

TEMA PRIORITARIO 69 : Medidas para mejorar el acceso de la mujer al mercado laboral, así como la participación y los progresos permanentes de la mujer en el empleo con el fin de reducir la segregación sexista en el mercado laboral y reconciliar la vida familiar y privada.

Durante el año 2013, el **Instituto de la Mujer** ha realizado 57 operaciones, de las cuales 40 son jornadas, campañas y estudios, todas ellas multiobjetivo, 14 son acciones formativas, 2 ayudas a la potenciación de redes y 1 servicios o centros de información, orientación y asesoramiento.
Las principales operaciones del año 2013 han sido las siguientes:

1. ACCIONES FORMATIVAS

- Programas de sensibilización y prevención de la violencia sexual en jóvenes y adolescentes (PROGRAMA IRENE)

El Programa, desarrollado también en años anteriores, es bianual. En colaboración con los distintos Ayuntamientos, se han llevado a cabo actividades conjuntas para el desarrollo del Programa de información, formación y prevención de la violencia sexual en jóvenes y adolescentes dirigido a diferentes colectivos en el entorno educativo. Entre sus objetivos está el alertar a los menores, chicos y chicas, acerca de de la violencia de género y sus consecuencias.

Los Ayuntamientos y Entidades con los que se ha firmado un Convenio para el año 2013-2014 son: Ayuntamientos de Alcorcón (Madrid), Estella-Lizarra (Navarra), Pontevedra (Galicia); la Mancomunidad Trasierra de Granadilla (Cáceres), la Diputación Provincial de Almería y el Instituto Mallorquín de Asuntos Sociales.

Las actividades que deben desarrollarse entre los años 2013 y 2014, son las siguientes:

- Jornada de Información sobre agresiones sexuales. Dirigida a las Ampas, Asociaciones de Mujeres, Asociaciones Vecinales y público en general.

- Taller de Prevención/ Información de la violencia sexual. Dirigido a una población joven y adolescente.

- Curso de Formación de Asistencia Primaria a víctimas de violencia sexual. Dirigido a profesionales que puedan tener relación directa con las víctimas: los Cuerpos de seguridad, los y las

trabajadoras sociales, personal sanitario, de Servicios Sociales, educadoras y educadores, y personas expertas en violencia de género.

El total de asistentes en el año 2013, ha sido 203 profesionales (150 mujeres y 53 hombres) y público en general (29 mujeres y 5 hombres). A los Talleres han asistido 185 personas, entre jóvenes y adolescentes (104 mujeres y 81 hombres).

- Actividades de formación del profesorado (Proyecto Relaciona)

En cumplimiento de lo establecido en los artículos 23 y 24 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres de 22 de marzo de 2007, se va a desarrollar el Proyecto Relaciona durante el año 2013: "La práctica de la Paz en la Escuela"

Con este Proyecto, el Instituto de la Mujer persigue promover la reflexión sobre la convivencia social y la superación de la violencia de género en los centros educativos, y apoyar acciones de educación en igualdad. Para ello, se ofrece formación de género al profesorado de los centros educativos de infantil, primaria, secundaria. Este año, han sido beneficiarios de esta actuación 256 mujeres y 51 hombres, pertenecientes a 23 centros.

Se han realizado 23 jornadas de formación del profesorado con una duración total de 12 horas/cada una en las siguientes CCAA: Andalucía, Extremadura, Galicia, Melilla, Murcia, Canarias, Baleares, Cataluña y Navarra. El listado de centros educativos y fechas en las que se han realizado las jornadas viene detallado en le informe anual presentado por el Instituto de la Mujer.

Por último, al objeto de formar a las personas técnicas que imparten la formación, se han celebrado dos reuniones de trabajo en el Instituto de la Mujer los días 7 de febrero, 4 de junio y 3 de octubre de 2013, a las que asistieron 12 mujeres y 1 hombre.

- Realización de dos cursos on line "La imagen de las mujeres en la literatura S. XX" y "La imagen de las mujeres en la publicidad"

- En cumplimiento del artículo 24, 26 y 41 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, el IM ha impulsado dos cursos on line "La imagen de la mujer en la literatura del S.XX" y "La imagen de las mujeres en la publicidad". El primer curso trata de analizar los estereotipos de género existentes en la literatura desde la perspectiva de género, mientras que el segundo, pretende formar en el análisis de la imagen y de los estereotipos de género que se producen en los anuncios publicitarios.

Estos cursos se han ofertado a través de la página Web del Instituto de la Mujer para todo el público interesado.

Del curso de Literatura, se han recibido un total de 740 solicitudes, lo que da cuenta de la alta expectativa que ha tenido el curso. Finalmente se han formalizado un total de 60 subscripciones. Desglosando los datos por sexo, 6 han sido hombres y 54 mujeres. Finalmente el curso lo han finalizado 22 personas. El perfil medio es de personas con estudios superiores procedentes de los ámbitos de la comunicación, la investigación o la psicología y el trabajo social.

Del curso de publicidad, se han recibido un total de 714 solicitudes lo que da cuenta de la alta demanda que ha tenido el curso. Han participado 60 personas de las cuales 3 han sido hombres y 57 mujeres. Aunque, el curso lo han completado finalmente un total de 32 mujeres.

- Programa de formación de alfabetización digital y empoderamiento de mujeres rurales con perspectiva de igualdad

El objetivo de este Programa, que se desarrolla en coordinación con las Comunidades Autónomas, es la formación desde una perspectiva de género de formadoras para capacitar a grupos de mujeres rurales en habilidades básicas en el uso de ordenadores, búsqueda de información y e-participación.

Durante el primer año 2013 se han realizado dos talleres de 100 horas de duración dirigidos a la formación de formadoras de telecentros en materia de alfabetización digital y empoderamiento de

las mujeres rurales con perspectiva de igualdad. Se han desarrollado en Asturias y en Cantabria. Han sido beneficiarias 17 mujeres y 4 hombres. Se han iniciado tres talleres más que finalizarán en 2014 en Extremadura, Galicia y Ceuta.

Asimismo, se ha elaborado material y soportes necesarios para el desarrollo de los talleres de formación que se publicarán y difundirán previsiblemente a finales del 2014.

- Programa de formación en materia de sociedad de la información para mujeres profesionales

El objetivo de este Programa es la formación desde una perspectiva de género de formadoras, en coordinación con las Comunidades Autónomas, para capacitar a mujeres profesionales en el uso básico de herramientas para gestión de ficheros, tratamiento de textos, hojas de cálculo y bases de datos, presentaciones, información y comunicación, redes colaborativas y dispositivos móviles.

Durante 2013, se ha realizado un taller piloto en Cantabria cuya duración ha sido de 40 horas, al que han asistido 14 mujeres.

2. SERVICIOS O CENTROS DE INFORMACIÓN, ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO

- Servicio telefónico de información para las mujeres y de atención telefónica a las víctimas de discriminación por razón de sexo

Con el fin de prestar asistencia a las víctimas de discriminación para que tramiten sus reclamaciones por discriminación, el Instituto de la Mujer ofrece un servicio de atención telefónica gratuito en el 900 19 10 10, y en el 900 152 152 con servicio DTS para las mujeres sordas, de 9 a 23 horas, de lunes a viernes, excepto festivos nacionales.

Los objetivos del servicio son la atención telefónica directa de todas las llamadas que se reciban solicitando información sobre:

- Los derechos de las mujeres en materia civil, penal, sociolaboral, de seguridad social, administrativa, y en especial los derivados de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como sobre el cauce para ejercitarlos.

- Recursos disponibles para la ciudadanía, con especial atención al colectivo de las mujeres, en lo que se refiere a orientación y promoción del empleo.

- La formulación de quejas y denuncias relativas a cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, y en especial las derivadas de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como sobre el cauce para su tramitación.

En el año 2013, se recibieron 20.345 llamadas, de las cuales fueron atendidas 12.777 de todo el Estado. De acuerdo con los datos con perfil, fueron atendidas 12.152 mujeres y 625 hombres.

3. AYUDAS A LA POTENCIACIÓN DE REDES O ASOCIACIONES

- Realización de programas y actividades, en el marco de actuación de las ONG de ámbito estatal

Con el objetivo de financiar el mantenimiento y funcionamiento de las instalaciones y sedes del movimiento asociativo y fundacional de ámbito estatal, directamente vinculado al área de competencia y actividad del Instituto de la Mujer, éste realiza anualmente una convocatoria pública de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva. Este año, la Resolución es de 3 de julio de 2013, del Instituto de la Mujer, por la que se convoca la concesión de subvenciones, destinadas a apoyar al movimiento asociativo y fundacional de ámbito estatal, durante el año 2013 (BOE 23 de julio), modificada por la Resolución de 31 de julio de 2013 (BOE 2 de agosto).

La cuantía prevista para esta convocatoria ha sido de 1.000.000€.

Han sido beneficiarias 60 entidades pertenecientes a las siguientes CCAA: Andalucía, Castilla León, Castilla La Mancha, Cataluña, Madrid, Murcia, P. Vasco y Comunidad Valenciana.

- Convocatoria subvenciones públicas destinadas a la realización de Postgrados oficiales de estudios de género y actividades del ámbito universitario relacionadas con la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (PAC)

Mediante Resolución de 4 de julio de 2013, se convoca la concesión de subvenciones (BOE 25/07/2013) destinadas a la realización de Postgrados oficiales de estudios de género y Actividades del ámbito universitario relacionadas con la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (PAC). Las ayudas se conceden en régimen de concurrencia competitiva para todo el territorio nacional.

El objetivo es realizar estudios universitarios de postgrado sobre Estudios feministas, de las mujeres y de género, Acciones complementarias a la investigación sobre igualdad en el ámbito universitario y Actividades de las Unidades de Igualdad de las Universidades, siempre que estas actuaciones destaquen por su calidad y valor estratégico para la mejora del campus en el ámbito de la igualdad.

La cuantía para esta convocatoria es de 300.000 €, distribuida de la siguiente forma: 150.000 € para postgrados y 150.000 € para Actividades del ámbito universitario. En concreto, se ha concedido subvención a 22 Universidades pertenecientes a las siguientes CCAA: Andalucía, Asturias, Aragón, Canarias, Castilla y León, Cataluña, Galicia, Madrid y Valencia. Los programas concretos objeto de subvención ascienden a un total de 36, clasificados en: 14 Postgrados y 22 Actividades.

4. CAMPAÑAS DE DIFUSIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

- Edición de las Publicaciones del Instituto de la Mujer

Las publicaciones que edita el Instituto de la Mujer tienen como fin general sensibilizar a la sociedad sobre la situación social, problemática y alternativas de las mujeres, colaborar con otras instituciones públicas y privadas en difundir su imagen, situación y necesidades, facilitando instrumentos técnicos y materiales de apoyo que permitan un tratamiento y atención a las mismas desde su situación y necesidades concretas, fomentando su conocimiento, a fin de promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- Convenio con la Universidad Santiago Proyecto INNOVATIA

Con el objetivo de fomentar el empresariado femenino en el ámbito científico-tecnológico y crear un modelo de intervención que integre la perspectiva de género en los procesos de transferencia de conocimiento y en el proceso de creación de empresas de base tecnológica, se ha firmado un Convenio con la Universidad de Santiago de Compostela para el desarrollo del Proyecto INNOVATIA durante los años 2013, 2014 y 2015. La actuación se va a desarrollar en Santiago de Compostela (La Coruña) en la CCAA de Galicia.

Durante el año 2013 se han realizado las siguientes actividades en el marco del Convenio:

- Seminario de Planificación Empresarial, Workshops Construcción y Evaluación de Modelos de Negocio

- Formación on-line “Del Conocimiento al Mercado, Metodología para el Desarrollo de un Plan de Empresa con Perspectiva de Género”

- Formación on-line “Del Conocimiento al Mercado, Metodología para el Desarrollo de un Plan de Empresa con Perspectiva de Género, II Edición”

- Congreso INNOVATIA 8.3

- Asesoramiento de proyectos emprendedores, mediante la metodología INNOVATIA 8.3.

La actuación va dirigida a mujeres y hombres con potencial emprendedor, aunque se prioriza a las mujeres. Este año, han sido beneficiarias 186 mujeres y 32 hombres y se han creado 11 microempresas de base tecnológica.

Se han realizado actividades de difusión tanto on line, principalmente a través de la web del Programa Woman Emprende, como presencial en varios actos (se amplia esta información en el apartado de Información y Comunicación)

- Actualización temarios básicos en IO en el ámbito laboral

Para lograr una mayor efectividad en el logro de luchar contra la discriminación de las mujeres en el mercado de trabajo, la formación especializada en igualdad de oportunidades es un instrumento imprescindible para facilitar la implantación de acciones en materia de igualdad en las organizaciones empresariales. Y esa formación especializada tiene que contar con materiales específicos que abarquen, tanto la normativa en igualdad como el tratamiento de otros aspectos que limitan o impiden la plena incorporación y permanencia de las mujeres al mercado de trabajo en pie de igualdad con los hombres.

A este respecto, se ha realizado la revisión de diferentes temas o módulos, así como la creación de otros en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito laboral. Está previsto que este material forme parte de acciones formativas en la modalidad "on line" del Instituto de la Mujer, dirigido al ámbito empresaria

- Convenio entre el IM y el INAP

Entre el Instituto de la Mujer y el INAP, se ha firmado un Convenio que tiene por objeto establecer un marco de colaboración para la realización de actividades conjuntas en el ámbito de la formación dirigidas a potenciar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la Administración General del Estado. También es objeto del Convenio el facilitar el intercambio de conocimientos, experiencias y capacidades entre los dos Organismos al objeto de favorecer la sensibilización y capacitación en materia de igualdad de oportunidades, trato, y disfrute de derechos entre mujeres y hombres.

Las actividades se desarrollarán durante los años 2013, 2014, 2015 y 2016.

Con fecha 21 de noviembre se ha desarrollado en la sede del INAP la jornada "Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las Administraciones Públicas" a la que han asistido 90 personas (80 mujeres y 10 hombres) pertenecientes a los subgrupos A1 y A2 de personal funcionario y personal laboral equivalente.

La información relativa a la Jornada de formación se colgó en la página web del INAP, con expresión de sus objetivos, programa, calendario, duración y lugar de realización, así como la dirección web para la inscripción telemática.

- Continuación del portal www.e-igualdad.net

Con el objetivo de fomentar la participación y promover el conocimiento y difusión sobre la situación de las mujeres en la sociedad de la información, se ha continuado con el Portal sobre género-TIC (e-igualdad.net), al que se puede acceder desde la página web del Instituto de la Mujer, www.inmujer.es.

El portal incluye varias secciones: Sección estudios, donde se puede consultar tanto documentación del Instituto de la Mujer como de otras Entidades y estadísticas. La sección Iniciativas da a conocer aquellas experiencias dirigidas a fomentar la igualdad de género en la SI y las distintas políticas desarrolladas. También incluye una sección con materiales para el aprendizaje, un Directorio TIC y una sección de noticias.

Esta actuación se ha incluido como buena práctica de comunicación en el IAE del año 2012.

El portal va dirigido al personal responsable y personal técnico de entidades públicas y privadas relacionadas con la Sociedad de la Información y la igualdad, asociaciones de mujeres, agentes de igualdad, medios especializados en los ámbitos de la sociedad digital y la igualdad de género y a la sociedad en su conjunto. El portal a finales del 2013, ha registrado 4.000 visitas diferentes, lo cual supone un repunte importante respecto a meses anteriores.

- Grupo de Trabajo Interministerial Género y TIC

El Grupo de Trabajo Interministerial sobre género y TIC, se creó en el año 2012 con el objetivo de sensibilizar y comprometer a las Instituciones en el trabajo de género y TIC, constituyendo, en concreto, insumos para la elaboración de un nuevo Plan de Acción para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Sociedad de la Información.

La primera sesión fue la de constitución del grupo y tuvo lugar en el Instituto de la Mujer el día 16 de diciembre de 2012, el resto de sesiones (5 más) se han hecho durante los meses de enero a abril de 2013.

El resultado del trabajo del Grupo puede verse en la siguiente dirección:

http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/sociedadInfo/publicaciones/docs/PropuestElaboracion_II_Plan.pdf

- Programa de Intervención con mujeres privadas de libertad

En el marco de la Adenda firmada entre el Instituto de la Mujer y la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias del Ministerio del Interior, concebida como un instrumento fundamental para impulsar conjuntamente un una serie de acciones dentro del Programa para el Fomento de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito penitenciario, se han realizado las siguientes actuaciones en el año 2013:

Talleres jurídicos. Se han llevado a cabo cinco talleres con el objetivo de ofertar conocimientos prácticos sobre los derechos y deberes que conlleva para las internas el Reglamento Penitenciario vigente y el nuevo Código Penal. Esta actividad se ha celebrado en los centros penitenciarios de Ávila, Madrid VII, Granada, Valencia y Madrid I.

Talleres de salud a mujeres internas con menores a su cargo. Se han desarrollado cuatro talleres de sensibilización y formación en salud integral con mujeres que tienen a sus hijos e hijas en prisión. Esta actividad se ha desarrollado en las Unidades de Madres de los Centros Penitenciarios de Madrid VI, Alcalá de Guadaira, Valencia Preventivos y Sevilla CIS.

Estas actividades han tenido lugar entre el 28 de octubre y el 30 de noviembre. Han sido beneficiarias 202 mujeres internas en centros penitenciarios y Centros de Inserción Social.

Se han realizado difusión mediante carteles en las aulas de los Centros Penitenciarios donde se desarrollaron estas actividades.

- Realización de las Exposiciones itinerantes del Instituto de la Mujer. Actualización de diversos materiales gráficos. Acto homenaje a mujeres deportistas

El Instituto de la Mujer crea, organiza y programa Exposiciones Itinerantes para difundir las actuaciones dirigidas a mejorar la situación de las mujeres, en los ámbitos de la vida social, económica, política, laboral-profesional, educativa, etc.

El objetivo que se persigue con estas Exposiciones es estimular el debate y la reflexión que impulse la búsqueda de alternativas, que contribuyan a conquistar la plena igualdad de oportunidades, entre mujeres y hombres.

En el año 2013, se han realizado estas Exposiciones en las siguientes CCAA: Murcia, Andalucía, Aragón, Navarra, País Vasco, Galicia y Madrid.

Además, se ha realizado la actualización y ampliación del catálogo General de Exposiciones Itinerantes del Instituto de la Mujer, la elaboración de una octavilla de las mismas y una ampliación del desplegable informativo de la Exposición COLECCIÓN DE CARTELES DEL INSTITUTO DE LA MUJER.

Asimismo, se ha realizado una actualización y una presentación de los contenidos de la Exposición itinerante SIEMPRE ADELANTE. MUJERES DEPORTISTAS, a la vista de los resultados de las deportistas españolas en los juegos olímpicos y paralímpicos de Londres 2012 y la actualización de diversos materiales para la Exposición itinerante “No seas cómplice”.

Por último, se ha realizado un Acto de homenaje a las mujeres deportistas en la Estación Puerta de Atocha, zona Jardín Tropical, con motivo de la celebración del Trigésimo Aniversario de creación del Organismo, el 22 de octubre.

- Acto conmemorativo del día internacional de la mujer y cartel 8 de marzo

El Instituto de la Mujer, teniendo entre sus finalidades el fomento de la plena participación de la mujer en todos los ámbitos de la vida y la sensibilización de la sociedad sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, ha organizado un Acto institucional con motivo del Día Internacional de las Mujeres, 8 de marzo. Dicho acto ha tenido lugar en el auditorio 200 del Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía, el día 8 de marzo.

El Acto va dirigido a un perfil muy amplio con una convocatoria a personalidades destacadas de la sociedad española de diferentes ámbitos: político e institucional, medios e comunicación, ámbito empresarial, y representantes de colectivos sociales y de las organizaciones de mujeres y en general a la población en su totalidad.

Asimismo, se ha realizado el cartel conmemorativo del 8 de marzo.

- Patrocinio entre el Instituto de la Mujer y el Festival de Cine de Málaga

El Instituto de la Mujer ha considerado de gran interés patrocinar esta actividad para apoyar y potenciar la presencia de las mujeres, así como su plena participación, en la industria audiovisual de nuestro país, difundiendo la importante labor social que, en este sector profesional, están llevando a cabo muchas mujeres cineastas a favor de la igualdad de derechos de las mujeres y niñas, y de la visibilización de la diversidad cultural femenina, dándose así cumplimiento a lo establecido en el artículo 26 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Para vehicular esta actividad, el Instituto de la Mujer ha patrocinado la celebración de la sexta edición de la sección Afirmando los Derechos de la Mujer, en el marco de la decimosexta edición del Festival de Cine de Málaga, que ha tenido lugar entre los días 20 y 27 de abril de 2013.

- Convenio entre el Instituto de la Mujer y la Fundación Municipal de Cultura de Cádiz

El Instituto de la Mujer ha llevado a cabo una serie de actuaciones encaminadas a fomentar el conocimiento, encuentro y aprendizaje conjunto de las mujeres vinculadas a la escena teatral latinoamericana y española. Para ello, suscribió un Convenio con la Fundación Municipal de Cultura del Ayuntamiento de Cádiz, para la organización del XVII Encuentro de Mujeres de Iberoamérica en las Artes Escénicas, dentro de los Actos Complementarios de la 28 edición del Festival Iberoamericano de Teatro de Cádiz

(FIT), para sensibilización y difusión de la igualdad de oportunidades, que tuvo lugar los días 18 al 26 de octubre de 2013.

Va dirigido, con carácter prioritario, a las mujeres vinculadas a la escena teatral latinoamericana y española, así como a la ciudadanía en general.

- Curso on line "Compartir miradas en femenino y masculino"

En cumplimiento del art. 24 y 26 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres el Instituto de la Mujer ha desarrollado la III edición del curso on Line "Compartir miradas en femenino y en masculino" con el objetivo de educar sobre el lenguaje audiovisual y la representación de mujeres y hombres en el cine, así como la aportación de las mujeres a la historia de la cinematografía. Cuenta con 90 plazas, 30 de ellas para profesorado en activo, con una duración de 40 horas lectivas distribuidas en 6 semanas, y está dividido en tres módulos, con varias unidades cada uno.

Este año han participado 78 mujeres y 12 hombres, de las CCAA de Andalucía, Aragón, Asturias, Canarias, Castilla y León, Cataluña, Extremadura, Galicia, Murcia, Navarra, Madrid, País Vasco y Valencia. Está homologado por el Ministerio de Educación Cultura y Deporte (INTEF). Está abierto a todo el público interesado, pero está especialmente dirigido a profesionales en activo de la educación. Para este último colectivo, al finalizar el curso, se facilita una certificación homologada por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Se publicita en la página web del Instituto de la Mujer y en la del Ministerio de Educación Deporte y Cultura.

5. JORNADAS O SEMINARIOS

- Seminario "Diseñando la Sociedad Digital"

El Seminario, dirigido a mujeres de asociaciones, tecnólogas, empresarias, personal universitario y de la administración, y público en general, se ha celebrado el día 25 de abril de 2013 en la sede del Instituto de la Mujer y asistieron un total 70 personas (66 mujeres y 4 hombres).

Durante el Seminario, ha tenido lugar una mesa debate con la participación de representantes de la Secretaria de Estado de Telecomunicaciones y para la Sociedad de la Información del Mº de Industria, Energía y Turismo, que ha expuesto los objetivos y principales líneas de trabajo de la Agenda Digital para España, instrumento estratégico para avanzar en competitividad e innovación, que contempla la elaboración, por el Instituto de la Mujer, de un nuevo Plan de Acción para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Sociedad de la Información.

La mesa de debate ha contado también con la participación de destacadas profesionales en materia de género y nuevas tecnologías, procedentes del sector público y privado, que han analizado los potenciales beneficios y retos que las nuevas tecnologías suponen para la sociedad, en su conjunto, y para las mujeres, en particular.

Con posterioridad a la celebración, las ponencias han sido colgadas en la Web del Instituto de la Mujer. y en el portal e-igualdad.net.

http://www.e-igualdad.net/formacion-tic/seminario-dise%C3%B1ando-sociedad-digital-2013

- Jornada de Presentación II Plan de Acción para la Igualdad

La propuesta del II Plan de Acción para la igualdad en la Sociedad de la Información, se presentó en la sede del Instituto de la Mujer el día 30 de octubre de 2013. Asistieron 50 personas (48 mujeres y 2 hombres).

El objetivo principal fue dar a conocer el contenido de la propuesta del II Plan y abrir un espacio de debate ya que el proceso para la elaboración del II Plan de Acción para la igualdad de mujeres y hombres en la Sociedad de la Información ha incorporado una fase de consulta pública con la que se pretende dar cabida y hacer partícipe a la ciudadanía y al movimiento asociativo en particular.

Con posterioridad, el Programa, la ponencia de presentación del Plan y el texto del borrador, han sido colgados en la Web del Instituto de la Mujer. y en el portal e-igualdad.net

http://www.e-igualdad.net/formacion-tic/ii-plan-acci%C3%B3n-igualdad-mujeres-hombres-sociedad-informaci%C3%B3n

- Curso on line sobre coeducación

En cumplimiento del art. 24 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Instituto de la Mujer ha promovido la formación en coeducación para profesionales docentes de los niveles educativos no universitarios.

A este respecto, se ha desarrollado el curso on Line de Coeducación "Dos sexos en un solo mundo", dirigido al profesorado de niveles no universitarios. Los cursos, de 60 horas de formación, han tenido lugar durante los meses de febrero y octubre del año 2013, incluyendo las evaluaciones correspondientes. Al término del curso se concede el correspondiente certificado homologado por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

En total, han participado en esta actuación 264 profesores, de las cuales 193 son mujeres y 71 son hombres.

Se difunde a través de la página web del Instituto de la Mujer y a través de la web de Formación del Profesorado, del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Proyecto Intercambia

El Proyecto Intercambia, consta de dos actuaciones:

1.-Encuentro Intercambia 2013 "Mujeres en Red" cuyo objetivo es poner en común y dar a conocer proyectos innovadores y materiales didácticos coeducativos promovidos por los Organismos de Igualdad y las Consejerías de Educación de las Comunidades Autónomas, así como por el Instituto de la Mujer y el Ministerio de Educación Cultura y Deporte.

2. Actualización, revisión y recopilación de materiales didácticos para la Red Intercambia.

En las jornadas, han participado 33 personas (30 mujeres y 3 hombres), 14 CCAA, el Instituto de la Mujer y el Ministerio de Educación Cultura y Deporte. Ha tenido lugar en Madrid, el 21 de noviembre de 2013.

En relación a los materiales didácticos, se ha editado el Catálogo Intercambia 2013.

6. ESTUDIOS E INVESTIGACIONES

- Presentación Evaluación externa del Plan de Acción para la igualdad de mujeres y hombres en la SI

Con el objetivo de promover la igualdad en la sociedad de la información y una Sociedad de la Información para la igualdad, se aprobó el Plan de Acción para la igualdad de mujeres y hombres en la sociedad de la información 2009- 2011, siendo responsabilidad del Instituto de la Mujer su seguimiento y evaluación. Con la evaluación se pretende además de valorar las actuaciones y resultados obtenidos y los aprendizajes que se deriven del proceso, el obtener propuestas de futuro que nos permitan avanzar en el objetivo de una sociedad digital inclusiva para las mujeres.

El día 18 de abril de 2013 tuvo lugar la presentación de los resultados de la evaluación a la Comisión Interministerial de coordinación y seguimiento del Plan.

Dicho Informe está colgado en la página web, al que puede accederse a través del link:

http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/sociedadInfo/publicaciones/docs/EvaluacPlanAccion2009_2011.pdf

- Elaboración documento técnico sobre la salud de las mujeres en las CCAA

En el marco de La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, específicamente en su artículo 27, se ha realizado un documento técnico sobre la aproximación a la salud de las mujeres desde los Organismos de Igualdad y Consejerías de Salud de las Comunidades Autónomas.

Entre sus objetivos se encuentran:

Identificar, describir y comparar la normativa, diagnósticos, e instrumentos de igualdad de oportunidades y salud de las distintas Comunidades Autónomas; identificar y seleccionar experiencias desarrolladas por las Comunidades Autónomas a fin de que puedan ser difundidas facilitando la incorporación de la perspectiva de género en sus políticas y programas de salud; y establecer recomendaciones para promover la aplicación de la transversalidad de género a las políticas de salud en los Organismos de Igualdad.

Se prevé contribuir a la aplicación de la transversalidad de género en las políticas de salud, e impulsar políticas específicas de salud de las mujeres, así visibilizar el trabajo realizado por las consejerías de salud y los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas.

TEMA PRIORITARIO 70: Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social

CÁRITAS ESPAÑOLA ha desarrollado las operaciones previstas, aprobadas por su órgano interno competente, la Unidad de Dirección del Programa Operativo (POLCD). En total han sido 11 operaciones Itinerarios Integrados de Inserción que se iniciaron el 1 de enero de 2013 y finalizaron en diciembre del mismo año

Los **ITINERARIOS DE INSERCIÓN**, se concretaron en más de 50 actuaciones, las acciones, medidas y proyectos que sustentan los procesos de inserción socio-laboral y hacen posible mejorar el nivel de empleabilidad de las personas participantes.

La metodología que articula la diversas fases o etapas del itinerario se basa en la responsabilidad compartida entre participante y agente formativo (educador, técnico, orientador, etc. que asume una función tutorial) y en un plan de acción personalizado, que orientará el recorrido, en tiempos, metas y acciones formativas, con la flexibilidad necesaria para reconducir el proceso, previa valoración conjunta, cuando se estime necesario, siempre de una manera consensuada.

Los itinerarios del Tema Prioritario 70 van dirigidos principal y mayoritariamente, aunque no de manera exclusiva, a inmigrantes.

El acompañamiento que se realiza a lo largo de todo el proceso, que es seña de identidad de la metodología del Itinerario de Inserción, amplía su marco de referencia y adquiere una enorme importancia en esta fase. La intermediación con la empresa y la persona que accede al empleo, se prolonga aún durante un tiempo determinado, como apoyo al mantenimiento del puesto de trabajo conseguido, teniendo en cuentas los perfiles y dificultades añadidas de la mayoría de las personas que participan en el POLCD, tan difícil les resulta mantener el empleo conseguido como haber accedido a él.

Cada vez vemos más necesario consolidar los espacios de coordinación y generar aquellos que sean factibles, tanto en razón de nuestro modelo de intervención, como en razón de la exigencias, cada vez mayores, de difícil coyuntura en que nos encontramos, que nos obliga a unir fuerzas y rentabilizar esfuerzos. Así mismo, nos exige un esfuerzo, cada vez mayor, de innovación y creatividad, de seguimiento de los procesos y por ellos estamos apostando.

El esquema del Itinerario Integrado para la Inclusión, lo reproducimos en cada informe, porque sigue siendo la metodología básica y generalizada de nuestros programas y la estructura organizativa que sustenta y articula los distintos servicios y acciones que configuran nuestra intervención en Empleo.

La Acogida, Información y Orientación Sociolaboral

Desde los Servicios de Orientación se realizan diferentes acciones:

- **Diagnóstico de Empleabilidad de la persona participante**.
- **Diseño consensuado del Itinerario Integrado de Inserción.**
- **Información Laboral**: para que la persona pueda decidir su itinerario de inserción.
- **Técnicas de Búsqueda Activa de Empleo**: de forma grupal o individual.
- **Acompañamiento al Itinerario de Inserción.**

A lo largo de 2013 los Servicios de Acogida y Orientación Socio-laboral han continuado recibiendo la presión de la demanda de un elevado número de personas desempleadas de todos los perfiles, tanto las personas con situaciones de desempleo y exclusión cronificadas, como otras, acuciadas por la crisis y la destrucción de sus puestos de trabajo. Las entrevistas iniciales, más exhaustivas, permiten identificar mejor y decidir qué personas pueden participar en un itinerario en Cáritas y cuáles pueden ser derivadas hacia otros servicios de orientación, formación o empleo externos más adecuados. Así se ha podido garantizar la calidad del servicio, y se ha evitado, en gran medida, que la calidad no estuviera condicionada por la cantidad. Hemos de señalar que algunas de las entidades beneficiarias –Cáritas Diocesanas- se han visto en la obligación de reforzar sus Servicios de Acogida, y que, en algunas de ellos, han continuado la atención y cuidado de los orientadores para evitar la angustia ante la creciente demanda que siguió llegando a los Servicios.

Dentro de los Servicios de Acogida e Información que funcionan en los 11 Itinerarios desarrollados, en algunos de ellos, las actividades específicas de información las realizan personas voluntarias, apoyadas por profesionales; en la mayoría de los casos se trata de espacios informatizados para personas que requieren, primordialmente, apoyo para la búsqueda activa de ofertas de empleo o formación.

En el proceso de Orientación, tras las primeras entrevistas, identificar la situación de cada persona (capacidades, carencias, habilidades, problemas), y realizar su diagnóstico de empleabilidad, se trabajan aspectos personales (actitudes, conductas), laborales (conocimientos, destrezas) y técnicas específicas para la búsqueda activa de de empleo. Cada vez más, en los Servicios de Orientación se combina la búsqueda personal con el trabajo en grupos, que se refuerza cada vez más, porque, por una parte, permite atender a mayor número de personas y trabajar conjuntamente con personas

que, al presentar un perfil similar, requieren de una orientación laboral muy parecida, y, por otra parte, se favorece la ayuda mutua entre las personas que viven situaciones similares y se refuerza la relación y compañerismo.

Así mismo, se ha realizados talleres de Búsqueda Activa de Empleo en todos los Itinerarios, como formación específica imprescindible, en los que al conocimiento de las herramientas adecuadas se añade la puesta en práctica de habilidades personas y sociales que serán imprescindibles para el desempeño de un puesto de trabajo.

Como se ha señalado anteriormente, desde el Servicio de Orientación se ofrece un acompañamiento a lo largo de todo el itinerario de Inserción.

La Formación para el Empleo

Un mercado laboral cada vez más competitivo, requiere de una mayor cualificación y experiencia, incluso en sectores que antes no lo demandaban. La formación profesional, o una determinada formación ocupacional, se está imponiendo también, como condición *sine qua non* para acceder a un empleo, para las personas más alejadas del mercado laboral y con mayores dificultades para ello.

Durante 2013 hemos reforzado la formación para el empleo en Cáritas, con aquellas metodologías, ya experimentadas, adaptadas a las personas y en consonancia con las condiciones del mercado laboral y los huecos del mercado local más accesibles para los colectivos que participan en los itinerarios.

Pre-talleres/talleres ocupacionales y Talleres/Cursos para la formación específica en un oficio, constituyen el nudo gordiano de la formación. En clave de continuidad, a modo de fases (primero, los pre-talleres, después los talleres), aunque no necesariamente hayan de hacerse ambas partes (*en el diagnóstico puede haberse identificado sólo una de ellas como necesaria a cubrir),* constituyen un *continuum* formativo que incide más intensamente en los aspectos de desarrollo personal y social, en la primera fase, y en la formación en un oficio, en la segunda: formación técnico-profesional. En ambos, como en la concepción del Itinerario, la clave es la persona y su formación integral

Durante 2013 se ha llevado a cabo más de 20 talleres prelaborales en los que los contenidos de formación básica, habilidades sociales, y laborales, se complementaron con la formación técnica polivalente y más de 10 cursos para el aprendizaje de un oficio:

- En la familia profesional de servicios a las personas: Auxiliar de ayuda al hogar-Trabajo doméstico (cocina, plancha, limpieza, nutrición,…), Atención y cuidado de la infancia, Atención y cuidado de personas mayores, Atención y cuidado a personas enfermas / dependientes, etc.
- En la familia profesional de Hostelería y Turismo: Ayudante de cocina, Taller de Camarero
- En la familia de profesional de Madera, mueble y corcho: Taller de Madera,

También se han ofrecido cursos de capacitación profesional dirigidos a personas que ya tienen unas habilidades personales y sociales básicas y pueden afrontar una formación técnica de mayor rigor y exigencia. Son cursos que Cáritas adapta a las particularidades de personas y colectivos, así como las demandas del mercado de trabajo.

Se están dando experiencias muy positivas de cursos de formación en colaboración con empresas del sector. Las prácticas laborales son otra oportunidad para mejorar la empleabilidad.

La Intermediación Laboral y el Empleo con Apoyo

Durante 2013, en un contexto de progresiva destrucción de puestos de trabajo (4 millones desde el comienzo de la crisis en 2007) y de empresas que cierran arrastradas por la crisis, los Servicios de Intermediación han continuado e intensificado el contacto con las empresas del entorno que aún están en condiciones de mantener y crear puestos de trabajo, a fin de que las personas que finalizan el itinerario tengan más opciones de acceder a un empleo. Se ha incidido en la sensibilización y aumentado el tiempo y los recursos para establecer relaciones con grupos empresariales y PYMES.

También se está incidiendo en la necesidad de desarrollar las Cláusulas Sociales desde los organismos públicos. Por otra parte, se están abordando los empleos de proximidad que abren nuevas posibilidades de contratación. Los esfuerzos con el empresariado pasan también por la sensibilización sobre la contratación y regularización de inmigrantes sin papeles a través de los precontratos.

Durante este año se ha reforzado en los servicios de intermediación el asesoramiento en el ámbito del empleo en el hogar, tanto para trabajadoras como para empleadores. El objetivo es múltiple: facilitar la contratación de las personas que trabajan en el sector y evitar la economía sumergida; poner en conexión –casar- las ofertas y las demandas, desde un conocimiento de las condiciones de quienes ofertan y quienes demandan, preservando la calidad y especialización de quienes ofrecen su trabajo y el respeto hacia los derechos de los trabajadores por parte de los empleadores; en tercer lugar, el seguimiento de las partes, una vez conseguido el empleo, durante un cierto tiempo. Este proceso es dando buenos resultados, tanto a efectos de inserción laboral como en el aumento de las ofertas de trabajo.

Algunos resultados del Tema Prioritario 70:

	Año 2013 (Informe anual)			**Acumulado a 31-12-2013**		
Indicador	**Hombres**	**Mujeres**	**Total**	Hombres	Mujeres	Total
Participantes	**956**	**1.619**	**2.575**	4.928	11.582	16.510
Contratados	**148**	**240**	**388**	681	1.730	2.411

Durante el año 2013 el número de personas que, como resultado de los itinerarios de inserción, han logrado emplearse es de 388, en el Tema prioritario 70. Si consideramos el acumulado a diciembre de 2013, el número de personas empleadas es de 2.411. De las 388 personas empleadas, 240 (61%) son mujeres y 148 (39%) son hombres.

Este Organismo destaca la idoneidad de la metodología de los itinerarios de inserción para los perfiles de las personas que acuden a nuestros servicio y programas de Empleo, sea directamente o derivadas desde otros programas/ servicios internos de Caritas o externos. Es una metodología adecuada, y es también compleja, puesto que la necesaria combinación de servicios de orientación, formación y empleo propios y externos, se ha de articular desde cada itinerario de manera individualizada. En todo ello juega un papel determinante el acompañamiento y el servicio de intermediación laboral, que ha redoblado esfuerzos tanto en la prospección de mercado laboral como en el contacto con las empresas y la adecuación armonización entre oferta y demanda.

A pesar de la dificultad de encontrar empleos en las actuales circunstancias económicas, se reconoce, como se ha señalado en el punto 2.2.1 la flexibilidad y adaptabilidad de la población inmigrante a la hora de encontrar empleo, debido a las características y condiciones internas y externas.

La crisis socio-económica está dificultando los logros en materia de inserción laboral, aunque con muchos participantes se están consiguiendo avances en otros ámbitos de la inclusión: empleabilidad y actitud activa ante el desempleo, situación legal, formación, educación-cultura, habilidades sociales, participación social, renta, salud, vivienda, etc.

La intervención de **Cruz Roja Española** en el marco del Programa Operativo Lucha contra la Discriminación, y en concreto en el Tema Prioritario 70, se han realizado 49 operaciones de itinerarios de inserción laboral para personas principalmente inmigrantes más una multiobjetivo y 6 operaciones de campañas de sensibilización y difusión, de las cuales una es multiobjetivo.

El trabajo se desarrolla a través de las oficinas territoriales de Cruz Roja, en concreto en 16 Comunidades Autónomas, en 43 provincias en diferentes localidades y una operación multiobjetivo.

Los itinerarios de inserción sociolaboral se realizan a través de planes de acción individuales adaptados por un lado a las necesidades y características de las personas destinatarias en cuanto a situación personal, familiar y sociolaboral, y por otro al entorno socioeconómico. Estos itinerarios han incluido acciones de diagnóstico, orientación; formación lingüística, alfabetización y otra

formación en competencias transversales; cualificación profesional; derivación a recursos formativos; intermediación laboral con las empresas; fomento de la autonomía en la búsqueda de empleo; seguimiento en el empleo, refuerzo de la promoción y de la diversificación profesional; apoyo del empleo de transición al mercado ordinario, ayudas y medidas de acompañamiento sociolaboral y apoyo en el puesto de trabajo. El análisis de cada persona, con sus debilidades y puntos fuertes, marca el número y el tipo de acción que necesita, pudiendo los participantes en algunos casos ha requerido de acciones individualizadas y personalizadas. Se refuerza las intervenciones para el mantenimiento, diversificación y mejora en el empleo. Se da prioridad a las mujeres inmigrantes desempleadas, subempleadas, en la economía informal, con responsabilidades familiares no compartidas.

El desarrollo del itinerario integrado de inserción con personas inmigrantes se ha caracterizado, por los siguientes aspectos:

1. **Personalización:** El itinerario es como un traje a medida que se diseña a partir de sesiones individuales y el seguimiento teniendo en cuenta las características y necesidades de cada persona en diferentes momentos de su vida laboral: en el acceso, la mejora o el mantenimiento en el empleo.

2. **Sentido de proceso**. Los procesos se establecen a corto, medio y largo plazo en función de la persona y el contexto del mercado de trabajo, pudiendo establecerse objetivos diferentes para cada momento de ese proceso.

3. **Bidireccionalidad.** El itinerario integrado de inserción es como una carretera de doble sentido, no es un camino lineal por el que se deba pasar en un sentido predeterminado (orientación, formación, intermediación), pues no todas las personas han necesitado las mismas actuaciones ni de la misma manera.

4. **Participación.** En el itinerario se establece un compromiso entre la persona y el orientador u orientadora, en el que acuerdan los tiempos y pasos a seguir en su recorrido hacia el empleo. Este compromiso ha implicado necesariamente a la persona en su propio proceso de inserción, siendo ésta una parte activa y protagonista de todo el proceso, ya que es a ella a quien le corresponde tomar decisiones.

5. **Complejidad.** se necesitan diferentes actores y recursos tanto internos como externos para el desarrollo del itinerario. Por eso ha sido necesario la complementariedad, sinergias y cooperación territorial con otros proyectos y acciones de empleo que se desarrollan.

Así se consigue diseñar una estrategia compartida que rentabilice esfuerzos y recursos, que garantice una atención de calidad y especializada en las actuaciones del itinerario. El tipo de medidas, el número de acciones que se ha realizado con cada persona no ha sido único, ha dependido de las barreras específicas con las que se ha encontrado cada persona al llegar al Servicio Integrado de Empleo de CRE y su capacidad de ir superándolas. Se ha partido siempre de un diagnóstico específico para cada persona, y en función del mismo se han definido la medida o las medidas que necesita (una de ellas, dos de ellas, las tres) y la intensidad de la intervención (mayor o menor profundidad de las medidas que hay que poner en marcha).

En muchas ocasiones, las dificultades de una persona han estado concentradas en un aspecto o área concreta. Ha podido tratarse de desconocimiento del idioma, de la falta de alguna competencia o habilidad requerida por el mercado de trabajo, de una baja cualificación profesional, de la falta de uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación…Con las personas que se encuentran en esta situación, Cruz Roja ha desarrollado diferentes actuaciones en las que se aborda de manera específica aquello que necesita: orientación o formación o intermediación. En otras ocasiones las dificultades se han interrelacionado, por este motivo ha sido necesario desarrollar diferentes actuaciones interrelacionadas. Las actividades realizadas se enmarcan en todas las fases del itinerario: orientación, formación e intermediación.

Cuando en una persona confluyen diferentes factores de discriminación y/o desigualdad y "está muy alejada" del mercado laboral ha sido necesario intensificar, profundizar en alguna de las medidas o

en todas. Estas personas son especialmente vulnerables respecto al empleo y necesitan una mayor dedicación temporal, abordar aspectos que tienen que ver con la autoestima, la visión que la persona tiene de sí misma, sus expectativas…

OPERACIÓN ITINERARIOS INTEGRADOS CON PERSONAS INMIGRANTES - RED INTERLABORA

La red Interlabora trabaja el desarrollo de itinerarios fundamentalmente con personas inmigrantes en situación de desempleo. La población destinataria se caracteriza por problemáticas específicas y con elementos de discriminación derivados de su origen. El objetivo principal del proyecto es la mejora de la empleabilidad y el acceso al mercado de trabajo. En el desarrollo de la red Interlabor@ se establece una estrategia de actuación a corto y medio plazo con cada participante, así como un recorrido de acciones a realizar (orientación, formación e intermediación), para alcanzar el objetivo final de una inserción estable en el mercado de trabajo.

El perfil-tipo de las personas atendidas ha sido el de: personas inmigrantes con edades comprendidas entre los 25 y 55 años, con un nivel de estudios equivalentes a la enseñanza secundaria, en su mayoría de origen latinoamericano, magrebí y subsahariano, con alta inestabilidad laboral, con poca experiencia laboral en un mercado de trabajo "normalizado", nivel formativo medio-bajo y limitado conocimiento del idioma. También se ha trabajado aunque de manera menos relevante con perfiles de muy baja empleabilidad y con personas laboralmente inactivas. A raíz de la crisis también se ha trabajado con personas que tras la plena integración en el mercado de trabajo hace años, han vuelto a situaciones de desempleo, y a sufrir situaciones de discriminación retornando a los servicios de empleo de Cruz Roja.

Entre las dificultades específicas que se han encontrado las personas inmigrantes en su proceso de inserción cabe destacar las siguientes:

- Evidencia un aumento de discriminación por origen en la contratación.
- Estereotipos sociales negativos asociados a determinadas nacionalidades.
- Reducción de oferta formativa y rigidez en requisitos de acceso (la falta de homologación de títulos obtenidos en el extranjero dificulta a las personas inmigrantes acceder a determinadas acciones formativas).
- Experiencia laboral no acreditable (por proceder del país de origen o del trabajo en la economía sumergida)
- Menor capital relacional para acceder al empleo (se dispone de menos contactos).
- Dificultades administrativas para renovar la documentación.
- Dificultades con el idioma.
- Desconocimiento, en algunos casos, del uso de las Nuevas Tecnologías como herramienta para la búsqueda de empleo.
- Hábitos laborales desajustados en relación a las demandas empresariales.
- Se agotan las prestaciones que reciben y las redes de apoyo que pueden sostener, lo que lleva a un modo de vida precario que dificulta todavía más el acceso al empleo.

A lo largo del año 2013, en el marco del Programa Operativo Plurirregional “Lucha contra la Discriminación” para principalmente personas inmigrantes en el proyecto de la Red Interlabor@ 15.280 personas han participado en itinerarios integrales de inserción, de las cuales, 9.216 (60%) han sido mujeres y 6.064 (40%) hombres. Estas cifras son muy similares a las de 2012 (48 personas menos), y los porcentajes de participación por sexo también parecidos: 61% mujeres y 39% de hombres.

Por actuaciones, la participación ha sido la siguiente:

- La totalidad de participantes ha recibido orientación profesional.

- 9.324 personas han pasado por acciones formativas, de las cuales 5.346 han sido mujeres (58%) y 3.978 hombres (66%). Respecto a 2012 ha significado un pequeño incremento en la formación de las mujeres y un decrecimiento en la cifra de hombres: 59 y 64% respectivamente.

- 5.116 personas han sido preseleccionadas para cubrir alguna oferta de empleo (34% sobre el total de los participantes), 3.629 mujeres (39%) y 1.487 hombres (25%). Esta ratio es ligeramente superior a la del 2012 (31%).

- 3.779 personas distintas han recibido algún tipo de ayuda complementaria para la participación en los itinerarios, lo que representa un 15% más de personas que en 2012 en datos absolutos, (un 24,7% del total de participantes). De ellas, lo recibieron 2.089 mujeres (55%) y 1.690 hombres (45%). Este año 2013 creció la proporción de hombres que recibió este tipo de ayuda en relación a las mujeres sobre los datos de 2012 (40,6% y 59,4% respectivamente).

- Y respecto a la inserción: de las 5.080 personas que han encontrado trabajo en el proceso, (un 33,1% sobre el total), 3.327 han sido mujeres (36%) y 1.753 hombres (29%). Esto ha significado un pequeño aumento respecto a 2012, que tuvo una media de 32,8% de inserción total.

A destacar que el número de horas (media) que cada participante ha recibido de intervención en las distintas medidas del itinerario es de 77 horas, con una diferencia de 6 horas a favor de los hombres en relación con las horas de intervención con las mujeres.

Valoración de resultados

Fruto directo de todas las acciones del itinerario, e indirectamente gracias al trabajo de mercados inclusivos (acciones de sensibilización), las y los participantes del Programa van progresivamente mejorando su empleabilidad y adquieren, de forma gradual, la seguridad y conocimientos suficientes para acceder a un empleo por cuenta ajena de forma autónoma. Por este motivo, además de las inserciones conseguidas a través de la intermediación, la globalidad del proyecto tiene una incidencia a medio plazo que se traduce en que una gran parte de las personas que participan en los itinerarios integrados de inserción se insertan finalmente en el mercado de trabajo por diferentes vías. El seguimiento que se realiza con las personas tras su participación en los itinerarios permite disponer de un indicador de eficacia del proyecto.

El año 2013, a pesar de haber sido un año en el que el impacto de la crisis ha sido mayor, en cuanto a alcance y profundidad, un 33% de participantes ha conseguido encontrar un empleo tras su paso por el Programa. La desagregación de datos por género, mantiene un mejor comportamiento en el caso de las mujeres (con el mismo 36% del pasado año), y en cuanto a la inserción masculina, baja hasta el 29%.

En cuanto al tipo de inserción, en relación a la contratación a tiempo parcial, llama la atención el elevado porcentaje de mujeres contratadas a tiempo parcial (supera con creces el porcentaje masculino), lo que en la mayoría de los casos supone una mayor precariedad laboral con un 49% de inserciones a tiempo parcial. En relación a la inserción superior a 6 meses ha bajado un 4% en relación con el año pasado, sobre todo en la inserción femenina que ha bajado 6 puntos, por lo tanto ha empeorado la calidad de la contratación realizada en relación con el 2012.

OPERACIÓN: ITINERARIOS INNOVADORES CON INMIGRANTES: ITINERARIOS CON FAMILIAS.

El aspecto innovador de este proyecto es el desarrollo de itinerarios de inserción con todo el núcleo familiar desde un enfoque sistémico. Se analiza la empleabilidad de los miembros de la unidad familiar, la vivencia emocional de su situación de desempleo y las consecuencias que está provocando en la vida cotidiana y relaciones interfamiliares, para a partir de ahí establecer itinerarios a la medida de cada uno de los miembros de la familia en búsqueda de empleo. Se trabaja de manera especial la corresponsabilidad en el cuidado y tareas del hogar entre todos y todas para apoyar a aquel miembro de la familia que más oportunidades puede tener de acceder a un empleo a corto plazo.

En el año 2013 se ha trabajado con 84 personas, de estas el 58% han sido mujeres, logrando una inserción del 33%, y un 42% han sido hombres logrando una inserción del 46%. El 73 % han realizado alguna formación, siendo los hombres quienes más han participado en acciones formativas (77%), frente a las mujeres (69,4%). Se han desarrollado 14 acciones formativas de competencias transversales y 8 de capacitación profesional, y en el marco de este proyecto se ha contactado con 46 empresas (se han visitado 25).

OPERACIÓN ITINERARIOS DE DIVERSIFICACIÓN PROFESIONAL, MANTENIMIENTO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.

Son itinerarios para personas que quieren emprender un **itinerario de mejora profesional,** conseguir mejores empleos, más acordes con sus intereses, su formación en origen, sus capacidades, necesidades, y experiencia profesional. Este tipo de proyectos, pretende que las personas puedan cambiar de sector económico, **contribuyendo de esta manera a combatir la segregación horizontal**, y que puedan estabilizarse y promocionar profesionalmente en el mismo sector económico, es decir, **lucha contra la segregación vertical** que estanca la carrera profesional de las personas en situación de desventaja social.

El perfil-tipo a quien va dirigido este tipo de proyectos es el de personas inmigrantes (en su mayoría mujeres), con una edad entre 25-54 años, en un porcentaje elevado en situación laboral ocupada, y con un nivel educativo medio alto, y en algunos casos muy alto.

Las principales dificultades con las que se encuentran los y las participantes de estos proyectos son las siguientes:

- Reciben ofertas de trabajo muy por debajo de las categorías que poseen.
- Tienen dificultad para establecer nuevos objetivos profesionales
- Con el actual contexto tienen miedo a dejar el empleo precario que tienen para mejorar y tener un empleo más acorde con su formación y experiencia de origen.
- En el caso de las mujeres, están pasando a convertirse en mantenedoras únicas de la familia, incrementándose la presión sobre ellas ante cualquier cambio profesional.
- Numerosas dificultades para conciliar trabajo, responsabilidades familiares y la formación necesaria para reciclarse profesionalmente.
- Han estado durante mucho tiempo desvinculadas de la formación.

A lo largo del año 2013, en el marco del Programa Operativo Plurirregional “Lucha contra la Discriminación”, 337 personas han participado en itinerarios de diversificación profesional, de las cuales, 273 (81%) han sido mujeres y 64 (19%) hombres. Por actuaciones la participación ha sido la siguiente (entre paréntesis el porcentaje respecto al total de participantes de cada sexo):

- La práctica totalidad de participantes ha recibido orientación profesional (330 personas).
- 221 personas han pasado por acciones formativas, de las cuales 182 han sido mujeres (67%) y 39 hombres (61%).
- 138 personas han sido preseleccionadas para cubrir alguna oferta de empleo, 109 mujeres (40%) y 27 hombres (42%).
- 105 han recibido algún tipo de ayuda complementaria para la participación en los itinerarios, 94 (35%) y 11 hombres (18%).

Y de las 131 personas que han encontrado trabajo en el proceso, 103 han sido mujeres (38%) y 28 hombres (44%).

- A destacar que el número de horas medias que cada participante ha recibido de intervención en las distintas medidas del itinerario es de 168 horas, con bastante diferencia entre hombres

y mujeres (58 puntos de diferencia). En la siguiente tabla se refleja la distribución territorial de los y las participantes, así como los ratios de inserción que se han registrado.

Valoración de resultados

El año 2013, a pesar de haber sido un año en el que el impacto de la crisis ha sido mayor, en cuanto a alcance y profundidad, un 39% de participantes ha logrado encontrar un empleo tras su paso por el proyecto, seis puntos por encima de 2012. La desagregación de datos por género, muestra un mejor comportamiento en el caso de los hombres (44%) lo que rompe la tendencia de los últimos años en los que las mujeres siempre tenían tasas de inserción más altas.

La tipología de inserciones, a pesar de ser más diversas que en otros proyectos, muestran una muy elevada temporalidad (sólo el 22% de los participantes insertados ha logrado una contratación de más de seis meses), y con un elevado porcentaje de tiempo parcial (57%).

Señalar en este sentido que la estabilidad y la contratación a tiempo completo es mayor en las contrataciones logradas a través de la intermediación.

En primer lugar hay una valoración muy positiva de las inserciones logradas por la implicación que tiene la recuperación en muchos casos de las profesiones de los países de origen, es decir, el hecho de que las personas puedan acabar trabajando en lo que realmente siempre han querido trabajar, esto tiene unas connotaciones importantes de cara a la motivación y el desarrollo personal de cada participante.

En los proyectos de diversificación los resultados tienen un efecto multiplicador muy importante, y tienen connotaciones de sensibilización social. Es decir, además del impacto positivo que resulta para cada persona el poder desempeñar un puesto de trabajo acorde a la cualificación de cada persona, globalmente también supone un uso mucho más eficiente del capital humano, aprovechando para el conjunto de la economía todo su potencial. Pero sobre todo hay un elemento clave en los proyectos de diversificación y es que además de las inserciones logradas, el hecho de que sea en puestos en los que existe poca representación, contribuye a romper estereotipos puesto que permite visibilizar a personas extranjeras en diferentes ocupaciones y no siempre en las tradicionalmente ocupadas por personas extranjeras.

Además de las tasas de inserción, el apoyo por parte del programa a las homologaciones es una parte fundamental ya que si hasta ahora era un trámite complicado por la falta de información inicial, por las gestiones de documentación, de traducciones, los gastos (tasas y traducciones juradas más los de país de origen) y por el periodo largo de espera e incertidumbre, en este momento la situación se complica por el cambio de sistema educativo español con el Plan Bolonia y la adecuación de las universidades a los nuevos Planes de Estudio que hace que no ofrezcan respuestas a las homologaciones condiciones que obtienen algunos/as de nuestros participantes. En éstos casos el programa está dando repuesta a éstas gestiones de búsquedas y facilitándolas lo que permite el acceso a la información además de sentir un apoyo en el proceso y un aumento de la motivación.

OPERACIÓN MULTIOBJETIVO. ITINERARIOS LABORALES CON PERSONAS INMIGRANTES

Las actividades que se han desarrollado en el marco de la Operación Multiobjetivo de itinerarios laborales para personas inmigrantes han sido las siguientes:

Prospección y cooperación con empresas de ámbito estatal.

Durante 2.013 se ha contactado y visitado varias empresas de ámbito estatal con el objetivo de establecer vías de colaboración en el desarrollo de las actividades que se incluyen en los itinerarios, fundamentalmente participación en prácticas no laborales, gestión de ofertas de empleo y en algunos casos acciones de orientación profesional (visitas para conocer la realidad del mundo empresarial, charlas sobre selección de personal, etc.)

Las empresas visitadas han sido las siguientes: Kiabi, Repsol, Cocacola, Endesa, Aecop, Adagre, Manpower, Carrefour, Leroy Merlin, Ceosa, Acciona, Ferrovial, Clece, Multigestión Iberia.

A nivel estatal se marcan las líneas generales de la colaboración, pero la operativización de esta colaboración se establece a nivel territorial, con acuerdos específicos de cada delegación empresarial con la Oficina de Cruz Roja correspondiente.

Destaca la colaboración con Kiabi, que ha permitido desarrollar prácticas no laborales en 13 centros (157 personas), logrando la inserción de 32 personas, y la colaboración de Repsol, que ha impartido sin contrapartida económica 7 acciones formativas de "Expendedor de gasolina", y facilitado prácticas no laborales en 40 gasolineras, (35 personas), logrando la inserción finalmente de 18 personas.

Encuentros

Encuentro para el intercambio de metodologías de los itinerarios de Diversificación profesional para la mejora del empleo para inmigrantes.

22 de mayo de 2.013. 10 personas. Contenidos

- Análisis de resultados de los proyectos de diversificación en el año 2012.
- Colaboración y complementariedad con los proyectos de diversificación de la Dirección General de Migraciones (Promociónate-diversificación profesional), financiados por el FSE en el marco del POLCD.
- Valoración de la utilidad de este tipo de proyectos en el actual contexto de crisis, y análisis de su impacto en relación a las prioridades en materia de inserción laboral de colectivos desfavorecidos.
- Intercambio de experiencias en la puesta en marcha de respuestas conjuntas que hagan frente a las dificultades en el trabajo cotidiano.
- Establecimiento de estrategias que puedan ser transferibles a otros proyectos.
- Avances en las líneas estratégicas para poner en valor este tipo de proyectos.

Espacio formativo "la intermediación laboral desarrollada por competencias."

1ª parte. 16 y 17 de diciembre de 2013. 47 participantes. Contenidos:

- Entrevistas con empresas, detección de competencias críticas. Terminología básica y adaptaciones a pequeñas empresas y microempresas.
- Elaboración de perfiles profesionales conjuntos y particulares para cada empresa. Verificadores.
- Protocolos de selección por competencias, ejemplos de preguntas en entrevistas.
- Diseño de pruebas de "*assessment*". Dinámicas grupales, entrevistas personales.
- Elaboración de informes específicos para cada candidato, Informe final del proceso.
- Establecimiento de tareas para la parte a distancia de la acción formativa.

Encuentro " Mejoras en el trabajo de prospección empresarial".

18 de diciembre de 2013. 47 personas. Contenidos.

- Mejoras en la coordinación y complementariedad entre proyectos. Intercambios de experiencias de la red territorial que desarrollan las diferentes operaciones y cómo se organizan entre ellas. Concentración y optimización de recursos.
- Cooperación entre prospectores y áreas de intervención. Cómo contribuye la prospección empresarial a los procesos de orientación, formación e intermediación, y como estas acciones con los participantes deben marcar la segmentación y el trabajo a desarrollar con las empresas.

- Sistemas de recogida de información. Jornada de trabajo encaminada a (equipos mixtos y responsables de los mismos) en lo que se refiere a la cooperación empresarial en un contexto de crisis.

Informes semestrales.

Desde el equipo plurirregional que desarrolla la acción multiobjetivo de itinerarios se han elaborado **49 informes sobre el desarrollo metodológico de la intervención**, con el análisis de los datos de participación en los itinerarios, y en concreto en las actividades de orientación, formación e intermediación, es decir, se revisan los indicadores de realización física y de resultados. Estos informes se remiten a los beneficiarios con una valoración de aspectos positivos y a mejorar en cada una de las fases de itinerario de inserción con propuestas de mejora para el siguiente semestre y unas orientaciones generales para una mayor eficiencia en las actuaciones.

La información es extraída directamente de la aplicación informática de empleo del periodo correspondiente a enero a junio del año que se evalúa, se hace un análisis comparado entre la previsión de resultados iniciales y su nivel de ejecución en ese semestre. Este informe fue enviado por correo electrónico en los meses posteriores a los responsables de las operaciones en cada territorio y a la dirección del departamento gestor del mismo para su análisis e incorporación de las mejoras necesarias.

Se han realizado informes para cada una de las provincias que desarrollan los siguientes proyectos/operaciones: Itinerarios con inmigrantes (Interlabora), Itinerarios de diversificación para personas extranjeras e itinerarios innovadores con familias inmigrantes.

Visitas y asesoramiento metodológico presencial de las acciones de los itinerarios.

Sesión formativa metodologías de itinerarios.

Ciudad Real, de 23 y 24 de enero 2013. 7 personas.

León. 11 de febrero de 2013. 7 personas.

- Adecuación a la realidad territorial de la metodología y los procedimientos de trabajo comunes para el desarrollo de los itinerarios personalizados de inserción: acciones de orientación, formación e intermediación. Elementos clave a tener en cuenta en cada actividad. Criterios de intervención y aplicación de elementos de flexibilidad. Condicionantes de los financiadores a tener en cuenta.
- Elementos de mejora detectados.
- Complementariedad del Programa Operativo con el resto de proyectos de empleo, especialmente con los financiados por el IRPF.
- Metodología de proximidad y desarrollo local y su vinculación con el Programa Operativo.
- El llamamiento de Cruz Roja ante la situación de crisis y los proyectos de empleo, contemplados en el llamamiento. Grado de desarrollo y su engranaje con el Programa Operativo.
- El papel del voluntariado en el Programa Operativo y en general en los proyectos de empleo.
- Organización y funcionamiento interno del equipo (asalariado y voluntarios) composición del equipo, funciones.

Seminario seguimiento metodológico e intercambio de buenas prácticas entre los proyectos de itinerarios en Andalucía (Cádiz). 7 y 8 de marzo. Participantes 12. Contenidos.

- Prioridades y líneas de trabajo prioritarias del POLCD
- Análisis cualitativo del desarrollo de las acciones del itinerario.
- Necesidades específicas ante el nuevo mapa de proyectos del POLCD

- Intermediación laboral, experiencias provinciales y transferencia a la red autonómica
- Proyectos de trabajo con el entorno y su impacto en los proyectos de itinerarios.
- Proximidad local y llamamiento de Cruz Roja, vinculación y complementariedad con el Programa Operativo
- Adecuación a la realidad territorial de la metodología y los procedimientos de trabajo comunes para el desarrollo de los itinerarios personalizados de inserción: acciones de orientación, formación e intermediación.
- Intercambio de experiencia y buenas prácticas entre provincias.

Jornada anual de seguimiento metodológico e intercambio de buenas prácticas entre los proyectos de itinerarios en País Vasco, La Rioja, Navarra, Cantabria y Asturias. 25 y 26 de marzo en Vitoria. 55 participantes.

- Ante la actual situación de crisis: tipología de perfiles, respuestas, modelos de organización y de trabajo en red interna
- Los procesos de acogida y orientación: revisando respuestas y contenidos
- Respuestas en lo próximo, en lo local
- La cooperación empresarial: la práctica diaria
- El Voluntariado en el POLCD. Experiencias compartidas

Asistencia a jornadas

Asistencia encuentro autonómico en Castilla y León sobre la formación para colectivos con especiales dificultades en el marco de los itinerarios de inserción. 10 de Septiembre. 17 personas. Contenidos.

- Cualificaciones profesionales/ Catálogo
- Certificados de Profesionalidad
- Acreditación de competencias profesionales
- Prioridades formativas desde el ámbito estatal en el ámbito de la Formación y el Empleo
- Intercambio de experiencias metodológicas.

Jornada sobre "Empleo e inmigración". Sevilla el 20 y 21 de octubre.

- El impacto de la crisis socioeconómica en la situación laboral de las personas inmigrantes
- Estrategias de mejora de la empleabilidad en jóvenes inmigrantes: Dos experiencias de trabajo.
- La Aventura de emprender en tiempos difíciles.
- Empleabilidad por competencias en programas dirigidos a mujeres en riesgo de exclusión.
- Motivación y manejo del estrés en la intervención con mujeres inmigrantes en riesgo de exclusión social y los equipos técnicos de trabajo.
- La inclusión tecnológica Redes Sociales Empleo 2.0

Seminarios para la implantación de la herramienta de detección de competencias Emplea +.

Cursos de implantación de la herramienta tecnológica orientada a medir la empleabilidad de las personas en función de una serie de competencias transversales que se pueden ir adquiriendo y que permite evaluar la evolución de los participantes con los que se trabaja. 90 personas participantes.

ZONA NORTE excepto Galicia	VALLADOLID	22 participantes	28 Y 29 DE OCTUBRE DE 2013

Andalucía y Extremadura	CÓRDOBA	12 participantes	4 Y 5 DE NOVIEMBRE
C. Valenciana, Cataluña, Aragón, Baleares, Murcia	MADRID	27 participantes	11 Y 12 DE NOVIEMBRE
Madrid, Galicia, Castilla la Mancha, Canarias	MADRID	29 participantes	18 Y 19 DE NOVIEMBRE

Contenidos.

- Qué es y para qué Emplea + Modelo de evaluación de la empleabilidad de colectivos vulnerables, basados en una doble perspectiva complementaria entre sí: socio-laboral y competencial. La medición de la empleabilidad: empleabilidad Socio-Laboral, empleabilidad Competencial, empleabilidad profesional.
- Condicionantes para medir y evaluar la empleabilidad sociolaboral: elementos que habitualmente son externos a la propia persona y que suponen dificultades añadidas a su inserción. Identificación de condicionantes que impactan en su nivel de empleabilidad
- Competencias básicas y transversales más relevantes en el mercado actual para valorar y medir la empleabilidad competencial.
- Cómo encaja Emplea + en el marco de atención a las personas de Cruz Roja
- Metodología de medición de los condicionantes y competencias.
- La Entrevista por Competencias. Actividad Entrevista por Competencias: Preguntas para todos.
- Metodología Emplea+: La Herramienta. la Carga /Búsqueda de Candidato.
- Evaluación Social, Evaluación Competencial y el Simulador de medición Práctica de evaluación social y evaluación competencial y uso del simulador
- Evaluación Profesional y Alta y Matriculación en los módulos de Sensibilización
- Calendario de implantación y Cierre

Servicio "apoyo a la intervención con personas inmigrantes" cuya objetivo principal es el acompañamiento y el asesoramiento en todo lo relacionado con el contenido de los itinerarios de inserción sociolaboral y la cooperación empresarial, que se realiza de manera telefónica y on line con todos las oficinas territoriales para garantizar la coordinación interregional, la complementariedad entre operaciones en el territorio, la integralidad de la intervención y la mejora continua. Esto ha supuesto 5.531 asistencias a las oficinas territoriales a lo largo del año 2013.

En el marco del eje 70 se han desarrollado 5 operaciones campañas de sensibilización de sensibilización y comunicación, de carácter autonómico y 1 operación multiobjetivo. En total 6 operaciones.

En todos los casos se trata de proyectos plurianuales. A continuación se describen las principales actuaciones realizadas en cada campaña durante 2.013:

OPERACIÓN CAMPAÑA "ENTORNO AL SUR" (REGIÓN CONVERGENCIA-ANDALUCÍA)

Los cuatro años anteriores de desarrollo del proyecto "entorno al sur" se han centrado en la sensibilización mediante campañas de comunicación, con mensajes como "Andalucía oportunidades para todas las personas" y "talentos iguales, iguales oportunidades". El proyecto mantiene esa línea argumental, mediante la visibilización continua de los resultados obtenidos a lo largo de estos años en materia de inserción y presentando, además, "modelos" de todas aquellas actuaciones que están generando un efecto positivo de inserción socio laboral de colectivos en dificultad social, poniendo foco en las personas inmigrantes. El objeto es que el empresariado en Andalucía, administraciones y

asociaciones empresariales conozcan las iniciativas de inserción laboral dirigidas a personas inmigrantes, desarrolladas por Cruz Roja y los resultados e impacto que genera, en la persona y en la empresa.

Alcance global de Entorno al Sur: 7.363 personas

OPERACIÓN: CAMPAÑA "MOSTRARTE NAVARRA" (REGIÓN COMPETITIVIDAD-NAVARRA)

Se trata de una campaña consolidada, ya que si inició en 2.008. Enfocada a la promoción de un entorno facilitador de la integración en el mercado laboral de las personas inmigrantes y, por ende, en el conjunto de la sociedad.

Alrededor de la idea de un concurso artístico dirigido a trabajadores y trabajadoras, la campaña ha aglutinado una amplia serie de actuaciones enfocadas a propiciar un cambio positivo en ideas, percepciones, estereotipos, conceptos, actitudes de las personas y grupos sociales en relación a las trabajadoras y trabajadores inmigrantes. En este sentido, las empresas de la zona siguen jugando un papel protagonista.

Alcance global de Mostrarte Navarra: 131.277 personas

OPERACIÓN: CAMPAÑA "MADRID INCLUYE" (REGIÓN COMPETITIVIDAD-MADRID)

Continuidad del proyecto realizado en 2011 y 2012. Engloba acciones dirigidas a favorecer la inserción laboral de las personas inmigrantes, intentando minimizar las barreras de acceso al mercado laboral que se encuentran las personas con dificultades especiales en el acceso y mantenimiento del empleo, haciendo especial hincapié en las mujeres inmigrantes, por ser objeto de una doble discriminación dentro del mercado de trabajo.

Alcance global de Madrid Incluye: 18.283 personas

OPERACIÓN: CAMPAÑA OPORTUNIA (REGIÓN TRANSITORIA COMPETITIVIDAD-CASTILLA Y LEÓN)

"Oportunia" pretende sensibilizar a la Sociedad Castellana y Leonesa sobre la igualdad de trato y oportunidades de las personas inmigrantes y otros colectivos en dificultad social, fomentando un cambio de actitud en la sociedad ante los prejuicios y estereotipos asociados a dichos colectivos, promoviendo la diversidad cultural desde una visión normalizadora.

Alcance global de Oportunia: 13.256 personas

OPERACIÓN: CAMPAÑA "EMPRESA DIVERSA" (REGIÓN TRANSITORIA COMPETITIVIDAD-COMUNIDAD VALENCIANA)

El proyecto persigue la promoción de la Responsabilidad Social (RSC) y la integración sociolaboral de las personas en situación de vulnerabilidad social, con especial atención a las personas inmigrantes y la perspectiva de género. Uno de los elementos centrales es el trabajo de cercanía y contacto directo a través de Asociaciones Empresariales, Redes locales de RSC, diagnósticos de RSC a empresas y de la actividad de intermediación que incorpora la perspectiva de la RSC.,

Alcance global de Empresa Divers@: 23.413 personasDesde una perspectiva cuantitativa, en conjunto estas cinco operaciones han llegado a 193.595 personas, a través de 85 actuaciones.

A continuación se presenta un resumen de los principales logros y aprendizajes alcanzados en el caso de las campañas dirigidas a fomentar la aceptación de la diversidad en el entorno laboral y social, y la lucha contra la discriminación en el acceso al trabajo y en la promoción del mismo durante 2.013:

- Se avanza en la consolidación establecer nuevas alianzas con las empresas y afianzar las ya existentes, a través de las campañas.
- Cada vez más, las campañas se convierten en una vía de acceso a las empresas, en muchos casos sin relación previa con las iniciativas de inserción laboral financiadas por el POLcD.
- Las colaboraciones de terceras entidades, tanto empresas como otras entidades sociales y privadas en el desarrollo de las campañas.

- En el caso de comunidades autonómicas de gran tamaño: mayor homogeneidad y coherencia en el desarrollo provincial de las diferentes actividades.

Estos logros se complementan con los alcanzados por las campañas desarrollados en el eje 71 sobre promoción de la igualdad de oportunidades.

OPERACIÓN MULTIOBJETIVO CAMPAÑA DE SENSIBILIZACIÓN "LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE ORIGEN"

Esta campaña se desarrolla en dos líneas de trabajo: a) actuaciones de diferentes tipos y elaboración de materiales en diferentes soportes, que comparten el objetivo de difundir los resultados alcances por las iniciativas de inserción laboral desarrolladas por Cruz Roja con la financiación del POLcD. b) coordinación y seguimiento metodológico para aunar criterios, instrumentos de trabajo con respecto a las campañas territoriales, sumar esfuerzos, líneas comunes.

Alcance global de Lucha contra la Discriminación han sido 40.321 personas.

BUENA PRÁCTICA DE GESTIÓN. Proyecto: Empresa Divers@

Programa operativo:

Programa Operativo Plurirregional Lucha contra la Discriminación 2.007-2.013

Eje prioritario: 2 (Fomento de la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres)

Tema prioritario: 70 Medidas concretas para incrementar la participación de las personas inmigrantes en el mundo laboral, reforzando su integración social favorecer la integración social y laboral de las personas inmigrantes.

Organismo: Cruz Roja Española

Ámbito geográfico: Transitoria Competitividad (Comunidad Valenciana)

Breve descripción del proyecto:

El proyecto persigue la promoción de la Responsabilidad Social (RSC) y la integración sociolaboral de las personas en situación de vulnerabilidad social, con especial atención a las personas inmigrantes y la perspectiva de género. Recoge metodología y acciones a desarrollar que han resultado exitosas de los anteriores proyectos Empresa Divers@ (2008-10 y 2011-12), incorporando lecciones aprendidas y planteando mejoras. Se prosigue pues con acciones de difusión a través de la Web, boletín, medios de comunicación y redes sociales, enfocado a público empresarial, así como el trabajo de cercanía y contacto directo a través de Asociaciones Empresariales, Redes locales de RSC, diagnósticos de RSC a empresas y de la actividad de intermediación que incorpora la perspectiva de la RSC. Se incluyen actividades dirigidas al fomento de la coordinación interna como la gestión de la Comisión de RSC de CRE CV, la realización de formación y el refuerzo del grupo interno del proyecto. Por último, el proyecto recoge acciones de visibilidad y transferencia de lo aprendido, como la reedición de la Guía de Recursos de RSC y la realización de actos de presentación de resultados del proyecto en colaboración con sus principales actores y público objetivo, es decir empresas y administración pública, así como otras entidades sociales, asociaciones empresariales y medios de comunicación.

Objetivos:

Generar conciencia del daño social y económico que produce la discriminación en el mundo laboral en la Comunidad Valenciana, siempre con una especial atención a la perspectiva de género.

Sensibilizar a las empresas de la importancia de la contratación de colectivos vulnerables para

el conjunto social y empresarial en tiempos de crisis económica y de forma estructural

Apoyar a las empresas en la implantación de un sistema de RSC y Gestión de la Diversidad, y por tanto, facilitar la adaptación e integración de las personas usuarias del PE contratadas por las empresas.

Generar alianzas que faciliten el trabajo conjunto en materia de no discriminación e inserción sociolaboral entre entidades sociales, agentes sociales y empresas.

Metodología de intervención:

Utilización de nuevas tecnologías y la red: Web, boletín electrónico mensual, impacto en redes sociales

Apuesta por el trabajo en red como metodología base de trabajo. Impulso y coordinación del trabajo en red en materia de RSE e Igualdad en la Comunidad, así como en la elaboración de materiales didácticos.

Características principales del proyecto:

Población objetivo: tejido empresarial de la Comunidad Valenciana, Administración Pública, medios relacionados con economía, empresa

Innovación

El proyecto innova de forma destacada en lo siguiente:

Los grupos de RSE (Responsabilidad Social Empresarial) en los que participen de forma estable (viéndose de forma mensual) entidades sociales de diversa índole, empresas, asociaciones empresariales y en algunos casos la administración, no existen en otros lugares del país, ni promovidos por Cruz Roja ni por otras entidades. Son acciones pioneras, que requieren un gran trabajo pero han mostrado su efectividad en cuanto a la fuerza de transmisión de los mensajes: junt@s llegan más lejos. El Grupo RSC en Acción de carácter autonómico nacido del proyecto Empresa Divers@ y desde el que se promueve la coordinación de las demás mesas (otra iniciativa, innovadora, aunque lógica, no se desarrolla entre otras mesas locales), es un buen ejemplo de las muchas de las actividades realizadas y su mayor impacto frente a realizarlas en solitario. Se realizan formaciones que ahorran coste de realizarlas cada entidad por sí misma, Jornadas de difusión interna igualmente compartiendo los costes y logrando un mayor poder de convocatoria, entre otras actividades. Más información:

http://www.empleocruzroja.org/ver/348/Redes-y-Buenas-Pr%C3%A1cticas.html

Criterios de igualdad:

La igualdad de género, la no discriminación y la gestión responsable del desarrollo de personas o Recursos Humanos en las empresas son los objetivos del proyecto. En todos los materiales realizados se da una importancia destacada a estos aspectos, se motivan sinergias con otras campañas de Igualdad

(www.enrealidadnotienegracia.org o www.tecorrespondenoscorresponde.org) así como se puede observar en la Web el impacto que estas noticias, difundidas entre otras a través del boletín de noticias mensual donde siempre existen noticias que abordan estas temáticas. Igualmente en fechas señaladas, se realizan informaciones especiales, por ejemplo, el día 8 de marzo.

Sostenibilidad:

La sostenibilidad del proyecto se garantiza ya que las Mesas y Grupos están consolidados (entre 4 y 5 años de duración) y una actividad reconocida en el contexto de la Comunidad Valenciana así como se propone y está prevista la rotación de la coordinación por parte de

otras entidades en el caso de que Cruz Roja no pueda continuar con el proyecto por el fin de la financiación.

Resultados físicos y financieros:

Formación en RSE a 135 personas

Actividades realizadas por el Grupo RSC en Acción:

Realización de 11 reuniones en el año con exposición de buenas prácticas de una de las entidades miembro.

Organización conjunta de 3 actividades de difusión

Elaboración de dos materiales didácticos:

Diagnóstico y práctica de la responsabilidad social empresarial: preguntas respuestas y recomendaciones basadas en casos empresariales de la comunidad valenciana. Disponible en la web www.empleocruzrojacv.es para su descarga.

Guía de Recursos de RS para empresas en la Comunidad Valenciana. Disponible en la web www.empleocruzrojacv.es para su descarga.

Impacto de la Web www.empleocruzrojacv.es

20.276 visitas

16.380 visitantes distintos

93.675 páginas vistas en total

Recomendación en el Portal Europeo de la Juventud http://europa.eu/youth/article/orientaci%C3%B3n-profesional-en-espa%C3%B1a_es

Impacto del boletín de noticias de RSE

11 boletines

Más de 5.225 envíos mensuales

550 aperturas mensuales de media aproximada

Por lo que se refiere a los **resultados financieros**, se ha ejecutado el 100% del presupuesto inicialmente previsto.

Durante el pasado año 2013, desde la **Fundación Secretariado Gitano**, respecto al Tema Prioritario 70, se ha dado continuidad al trabajo realizado con las familias gitanas procedentes de países del Este de Europa, al tiempo que se han incorporado nuevas personas al programa.

El número total de personas inmigrantes con las que se ha iniciado un itinerario de inserción sociolaboral durante el 2013 han sido **569**, de los cuales **302 han sido hombres y 267 mujeres.**

TEMA PRIORITARIO 70

PERSONAS PARTICIPANTES EN EL PROGRAMA EN EL AÑO 2013

BRECHA DE GÉNERO E ÍNDICE DE FEMINIZACIÓN

	Año 2013 (Informe anual)						
Eje/Tema Prioritario	**Hombres**	**%**	**Mujeres**	**%**	**Total**	**Brecha de Género**	**Índice de feminización**

70	1	Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	302	53	267	47	569	-6	0,88

De manera acumulada a 31 de Diciembre se han desarrollado **2.452** itinerarios con personas inmigrantes, lo que supone un **245,20%** de ejecución sobre los objetivos previstos para el 2013.

En el Tema Prioritario 70, la menor presencia de mujeres hace que la **brecha de género** en relación al número de personas participantes arroje valores negativos para las mujeres inmigrantes (-6.) Este hecho se ve reflejado en el índice de feminización, cuyo valor resultante se sitúa por debajo de 1 (0,88). No obstante, si atendemos a los datos acumulados, la brecha de género arroja valores positivos para las mujeres inmigrantes.

TEMA PRIORITARIO 70

DATOS ACUMULADOS Y GRADO DE CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS EN RELACIÓN AL NÚMERO DE PERSONAS PARTICIPANTES. BRECHA DE GÉNERO E ÍNDICE DE FEMINIZACIÓN

Acumulado a 31-12-2013								Previsión año 2013		
Hombres	**%**	**Mujeres**	**%**	**Brecha de Género**	**Índice de Feminización**	**Total**	**% Ejecución**	**Hombres**	**Mujeres**	**Total**
1.211	49	1.241	51	1	1	2.452	245,20	500	500	1.000

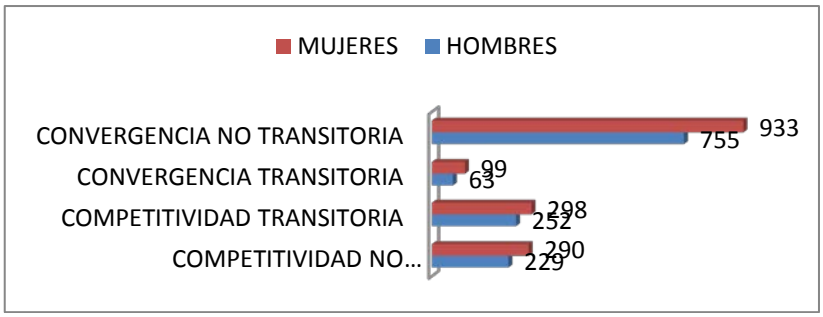
Atendiendo a la etnia y nacionalidad de las personas que acuden al programa, el 36% de la población inmigrante se trata población de población Roma procedente de países de Europa del Este (Bulgaria y Rumanía).

En lo que se refiere a nivel de estudios, la práctica totalidad de la población roma procedente de países del este de Europa no tiene estudios y además, y la gran mayoría desconoce el español.

Respecto a la desagregación por tramos de edad, el grueso se encuentra entre las personas de 25 y 54 años (74%), siendo también importante los menores de 25 años (21%). El último tramo representa un 5%, un porcentaje mucho más elevado que en el eje 71 (1,8%).

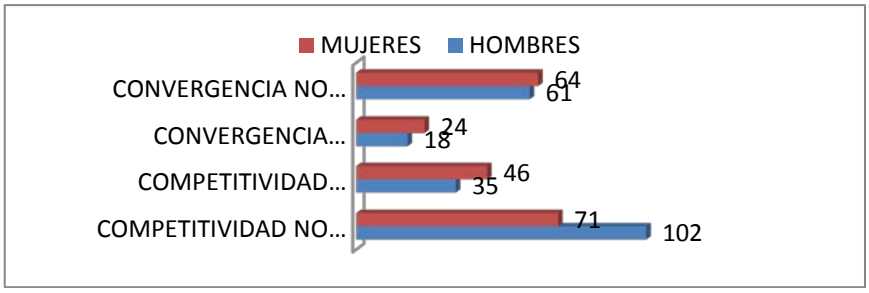
TEMAPRIORITARIO 70

MENORES DE 25 AÑOS INCORPORADOS AL PROGRAMA ACCEDER EN 2013



TEMA PRIORITARIO 70

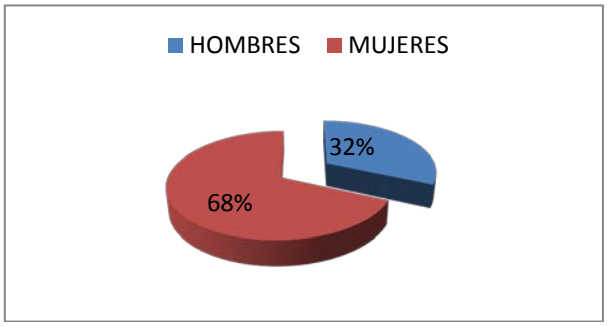
PERSONAS ENTRE 25 Y 54 AÑOS INCORPORADOS AL PROGRAMA ACCEDER EN 2013



En lo que se refiere a **contratos** se han conseguido **41** de los cuales el 68% han sido de mujeres y el 32% a hombres. En cuanto al porcentaje de los objetivos alcanzados asciende a un **384,16%** para las personas inmigrantes contratadas.

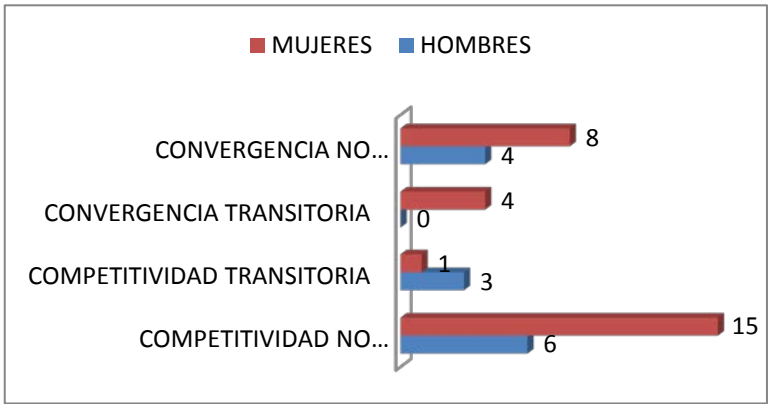
TEMA PRIORITARIO 70

PERSONAS CONTRATADAS EN 2013



TEMA PRIORITARIO 70

PERSONAS CONTRATADAS EN 2013



Intervención con Población Roma del Este de Europa

Durante el acercamiento inicial en las diferentes localidades, las acciones con la población Roma del Este de Europa comenzaban por un diagnóstico sobre cuál era la situación de estas familias gitanas procedentes del Este de Europa, fundamentalmente de Rumania, Bulgaria pero también de la zona de los Balcanes.

Aunque el diagnóstico se actualiza periódicamente teniendo en cuenta las características de movilidad de esta población, resulta fundamental como herramienta permanente de la propia intervención, esas primeras aproximaciones dieron una idea de qué procesos, qué metodología y qué apoyos iban a ser necesarios para poder mejorar, en la medida de nuestras posibilidades, las

condiciones de vida tan precarias en la que se encuentran las personas Roma/gitanas del Este de Europa.

Algunas de las conclusiones generales a las que se han llegado son en primer lugar, la heterogeneidad de situaciones. El proceso migratorio ha sido variado y las zonas de donde proceden también, lo que hace necesario tener en cuenta las particularidades que se dan en cada una de las localidades. Se hace necesario, por otra parte, ir compartiendo las experiencias que se ponen en marcha y continuar estudiando su situación por la escasez de datos y de resultados que se tienen al respecto.

La mayor parte de las personas con las que trabajamos desconocen la cultura de acogida, tienen recursos económicos escasos siendo susceptibles de crear asentamientos irregulares y situándose en la vida marginal, incidiendo muy negativamente en la imagen de la comunidad gitana en su conjunto, y contribuyendo a reforzar viejos estereotipos.

La escasez de recursos económicos obliga a una parte de esta población a recurrir a la mendicidad. En algunas ciudades son casi al 100% originarios de Rumania, sin embargo en otras ciudades se mezcla la procedencia con otras nacionalidades como búlgaros y también de la zona de los Balcanes. Los niños y niñas, en algunas ocasiones no están escolarizados y tienen muchísimas dificultades para legalizar su situación en España. A estas dificultades se suman las propias de cada ciudad en lo que respecta al registro en los censos y padrones municipales. Esto hace que el asentamiento de corta estancia esté condicionado por su situación legal-administrativa. Sin embargo, en otros lugares donde esos problemas se han superado, se han convertido en población con una estabilidad y permanencia muy alta.

En muchos lugares son personas con un bajo nivel de empleabilidad, porque además muchas de ellas tampoco han tenido demasiadas oportunidades de trabajo en sus países de origen. En otras zonas donde han llegado familias con un nivel cultural un poco más elevado y cierta trayectoria profesional, su acceso a ofertas de empleo ha sido mucho mayor. Hay un desconocimiento del procedimiento de acceso al sistema sanitario, lo que en el caso de las mujeres o los niños/as impide realizar un seguimiento médico por ejemplo en las mujeres gestantes y en el calendario de vacunación de los más pequeños.

Todo ello, provoca que sean familias con múltiples problemas y carencias, a lo que en muchos casos se suman los conflictos vecinales por la desconfianza que suscitan ante la población de acogida y el resto de entidades y administraciones.

Ante estas situaciones desde la FSG se plantea la necesidad de realizar un programa cuyo objetivo sea la inclusión sociolaboral de todas las personas, la escolarización de todos los niños y niñas, el acceso a la vivienda, la regularización administrativa y documental y, el acercamiento a todos los recursos públicos y comunitarios incluidos los sanitarios y sociales. De forma paralela la FSG se propone trabajar para mejorar la imagen social de la comunidad Roma y sensibilizar a las administraciones públicas y privadas de las necesidades todavía no cubiertas, de esta población.

Los equipos han iniciado itinerarios en función a la metodología Acceder y a las adaptaciones que se han tenido que hacer teniendo en cuenta el perfil de la población gitana inmigrante. A continuación se presentan las claves del proceso:

a) Adaptaciones metodológicas del itinerario *Acceder* con población Roma/Gitanos del Este en la mediación

b) Adaptaciones metodológicas del itinerario *Acceder* con población Roma/Gitanos del Este en el ámbito de la *acogida*

c) Adaptaciones metodológicas del itinerario *Acceder* con población Roma/Gitanos del Este en el ámbito de la *orientación*

d) Adaptaciones metodológicas del itinerario *Acceder* con población Roma/Gitanos del Este en el ámbito de la *formación.*

e) Adaptaciones metodológicas del itinerario *Acceder* con población Roma/Gitanos del Este en el ámbito de la *prospección e intermediación laboral*

f) Adaptaciones metodológicas del itinerario *Acceder* con población Roma/Gitanos del Este en el ámbito del *seguimiento en el empleo.*

Es necesario tener en cuenta los siguientes aspectos para hacer un análisis más general del contexto:

1. La dificultad y la barrera del idioma ralentiza los procesos de incorporación a un itinerario individualizado;

2. Se realizan con las personas inmigrantes todo un trabajo previo de asentamiento en la ciudad donde además se cubren otras necesidades urgentes como son la escolarización de los niños o las tarjetas sanitarias;

3. El acercamiento a la comunidad gitana Romaní es más lento en tanto que se necesitan establecer lazos de confianza para que identifiquen los servicios de las FSG de forma referencial

4. La heterogeneidad de la población Romaní que se encuentra en las diferentes localidades españolas

5. Los diagnósticos de empleabilidad son más largos y es necesario realizar un acompañamiento social más intensivo en tanto que es las personas desconocen los entornos sociales, culturales y económicos.

En la actualidad la FSG trabaja con muchas más personas inmigrantes roma procedentes de Europa del Este de los que se recogen en este informe. En este documento sólo incorporamos los datos en los que las personas están en itinerarios ACCEDER.

Fundamentalmente es en este Tema Prioritario 70 del Eje 2 en el que la SUBDIRECCIÓN GENERAL DE INTEGRACIÓN DE LOS INMIGRANTES desarrolla la actividad, bien directamente o a través de entidades colaboradoras seleccionadas en su mayor parte en régimen de concurrencia competitiva. Como objetivo específico se ha propuesto:

Favorecer la integración social y laboral de las personas inmigrantes y personas con protección internacional

Para ello se ponen en marcha las siguientes actuaciones:

- Desarrollo de itinerarios integrados individualizados de inserción socio laboral adaptados a las necesidades y características de las personas destinatarias y atendiendo a su situación personal, familiar, social y laboral, incluyendo acciones de: orientación, formación lingüística, alfabetización, formación, diversificación profesional, medidas de acompañamiento y, en su caso, de atención social.

- Promoción de campañas de información y sensibilización social para fomentar la interculturalidad y facilitar la aceptación de la diversidad en el entorno social y laboral.

- Realización de investigaciones, estudios y observatorios que pongan de manifiesto la contribución de la inmigración al crecimiento económico y social de los territorios y al enriquecimiento cultural que supone la diversidad.

- Formación de profesionales en materia de igualdad de trato e inmigración, con especial atención al enfoque de género.

- Puesta en marcha de medidas positivas para favorecer la integración en el mercado laboral, especialmente la de las mujeres inmigrantes empleadas en la economía informal.

- Apoyo al autoempleo y la creación de empresas de economía social por personas inmigrantes y personas con protección internacional.

- Programas y ayudas para la movilidad geográfica y funcional, en especial, aquellas dirigidas a favorecer el desarrollo de zonas rurales despobladas.

Principales Operaciones de la SGII:

OPERACIÓN: Itinerarios integrados de inserción profesional para inmigrantes y solicitantes de asilo.

En esta actuación y para el periodo de ejecución que analizamos se contemplan en sus diferentes fases los aspectos personales y laborales de este colectivo para tratar de descubrir y potenciar las posibilidades de empleo desde un enfoque individualizado.

Por otro lado, es de reseñar en línea con los criterios de selección de operaciones aprobados, y dentro de esta operación de Itinerarios, de una parte, la ayuda prestada a la potenciación de redes, en el caso concreto con la Red Ariadna; de otra parte, ayuda a la movilidad geográfica y funcional de personas trabajadoras realizada mediante programas de apoyo a trabajadoras y trabajadores temporeros en zonas con alto porcentaje de inmigrantes con empleo en el sector agrario en labores de temporada.

La Red Ariadna tiene entre sus principales finalidades la de mejorar la capacidad de inserción sociolaboral de las personas demandantes de asilo, refugiadas y refugiados, así como otras personas con medidas de protección internacional, y la de facilitar su integración en la sociedad de acogida.

En este tipo de operación de Itinerarios Integrados de Inserción Profesional se realizan las siguientes fases de actuación fundamentales: orientación sociolaboral; preformación; formación profesional para el empleo; y acompañamiento socio-pedagógico. En el transcurso del año 2013 se han ejecutado un total de 53 programas de Itinerarios integrados de inserción profesional para inmigrantes y solicitantes de asilo, con un total de 20.331 participantes, de los cuales 10.599 mujeres y 9.732 hombres.

OPERACIONES: Apoyo al autoempleo de personas inmigrantes, solicitantes de asilo, refugiados y personas con protección internacional.

En el año 2013 se han ejecutado un total de 12 programas de Itinerarios integrados de empleo por cuenta propia, subvencionando a las siguientes entidades: Agrupación de Desarrollo Los Molinos, Fundación CEPAIM, Confederación Empresarial de Sociedades Laborales de España (CONFESAL), Cruz Roja Española, Fundación Tomillo, Mita Ong, Movimiento por la Paz (MPDL), Red Araña, Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA), Fundación Acobe, América España Solidaridad y Cooperación (ACOBE) y Fundación Economistas sin Fronteras.

En términos generales la metodología de trabajo utilizada es una adaptación de los Itinerarios integrados de inserción sociolaboral, incluyendo motivación al autoempleo para personas con un potencial emprendedor y actividades específicas tendentes a concretar una idea empresarial.

Las unidades productivas creadas por el empresariado inmigrante, en la mayoría de los casos, tienen la categoría de microempresas.

Fase de Diagnóstico:

Las entidades llevan a cabo una entrevista personalizada con el fin de detectar las necesidades de cada persona usuaria, valorando su situación y perfil a fin de ofrecer el tipo de ayuda más idónea para llevar a cabo su idea de negocio propio. Se ofrece información y asesoramiento administrativo, de una parte, y de otra, información para la viabilidad de una idea de negocio.

Fase de Plan de empresa:

Se estudia la viabilidad del negocio que se pretende emprender y se procede a la elaboración del plan de empresa.

Fase de Financiación:

Se ofrece información y apoyo en todas aquellas gestiones estimadas necesarias para acceder a recursos económicos externos, como pueden ser microcréditos, subvenciones, y otras, así como la identificación de modelos eficaces para acceder a financiación. Comprende información y

asesoramiento específico sobre la capitalización de la prestación por desempleo para facilitar la puesta en marcha de iniciativas de autoempleo.

Fase de Formación Profesional:

La formación profesional en creación y gestión de empresas para personas emprendedoras se considera el medio más eficaz para formar al alumnado en todas las fases de desarrollo de su proyecto empresarial: elaboración de planes de empresa, de estudios de mercado, análisis de viabilidad del plan de empresa, planificación económica y financiera, etc., impartida bajo la modalidad de curso o taller. Además de formar al alumnado en todos los aspectos de la empresa, se ofrecen tutorías para la creación y puesta en marcha de la empresa.

Medidas de acompañamiento Socio-Pedagógico:

En relación con estas medidas, cabe señalar que sólo se producen de manera, mas que excepcional, casi testimonial, para atender algún caso puntual de forma que se facilite el desarrollo del proyecto.

Fase de Seguimiento:

Se realiza un seguimiento y apoyo periódico de manera que permita conocer la situación del proyecto, y de esta forma tener la posibilidad de detectar y resolver las posibles dificultades que pudieran surgir.

Los programas realizados incluyen también el apoyo a las empresas o personas autónomas existentes, es decir se pone en práctica el concepto de gerencia asistida, mediante asesoramiento y asistencia técnica a personas emprendedoras en cualquiera de las fases de desarrollo de su proyecto empresarial: asistencia en la elaboración de planes de empresa, de estudios de mercado, análisis de viabilidad del plan de empresa, planificación económica y financiera, acompañamiento y otros.

En el transcurso del año 2013 se han ejecutado un total de 12 programas de Autoempleo para inmigrantes, con un total de 2.856 participantes, de los cuales 1.285 mujeres y 1.571 hombres.

OPERACIONES: Programas que promuevan la conciliación de la vida familiar y laboral.

- ***Programa "Fondo de ayudas económicas para el pago de guarderías a mujeres inmigrantes" de la entidad Comité de Defensa de los Refugiados, Asilados e Inmigrantes en el Estado Español (COMRADE).***

Programa ejecutado durante el año 2013, en la Comunidad de Madrid, por la entidad Comité de Defensa de los Refugiados Asilados e Inmigrantes en el Estado Español (COMRADE), del que han resultado beneficiarias 26 personas, 1 hombre y 25 mujeres. Concebido como programa dirigido específicamente a mujeres. En casos de especial necesidad se admiten solicitudes de hombres.

Esta acción de apoyo para el acceso a centros de educación infantil ofrece la posibilidad de solucionar una serie de problemas vitales para las mujeres y en situaciones especiales para los hombres y para las familias en general que se encuentren en un estado de vulnerabilidad, dado que permite la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, crea las condiciones para emprender una búsqueda activa de trabajo y de acceso al empleo y, finalmente, facilita la inserción en el mercado laboral. Así mismo está concebida como instrumento de apoyo a programas laborales y formativos, actuando como una verdadera estrategia de desarrollo social.

Las ayudas se conceden, durante un periodo máximo de seis meses, a quienes cumplen los requisitos de obligado cumplimiento establecidos en función de los puntos obtenidos según un baremo en el que se ha dado preferencia a las familias monomarentales y mujeres víctimas de malos tratos.

Las principales actividades realizadas durante el año 2013 han sido:

- **Difusión del programa (envío de notas informativas por correo ordinario, fax, e-mail y contactos telefónicos)**. Con el fin de difusión del programa es frecuente la comunicación directa con los Centros de Servicios Sociales y los Ayuntamientos de la Comunidad de Madrid.

- **Recepción de solicitantes y primera entrevista**: Desde primeros días de enero hasta finales de noviembre de 2013 se realizaron entrevistas iniciales de solicitantes a 51 mujeres y 1 hombre. Las personas recibidas y entrevistadas han pedido previamente una cita. En esta primera entrevista se recaba información lo más detallada posible sobre la situación y perfil de la persona y su unidad familiar. En caso de cumplirse los requisitos se piden los documentos necesarios para justificarlo en una segunda cita que se acuerda. Se ha realizado segunda entrevista con 43 personas, 42 mujeres y 1 hombre.

- **Valoración de las solicitudes y selección de beneficiarias** (mediante documentos comprobantes de cumplimiento de requisitos y asignación de puntos según baremación). A la hora de valoración y selección, especialmente ante una demanda voluminosa y pocas plazas libres, se han tenido en cuenta las características de cada solicitante, tales como si la mujer trabaja o está desempleada, si se trata de una familia monomarental o no, el número de hijos/as menores a cargo en España, el nivel de ingresos económicos mensuales, etc. De las 43 valoraciones han sido seleccionadas 40 personas como beneficiarias (1 hombre y 39 mujeres).

- **Contactos con los Centros de Educación Infantil** (**visitas y contactos con los centros educativos)**. Se han realizado los regulares contactos con las guarderías implicadas en el proyecto.

- **Coordinación con otras Entidades Sociales** Se han efectuado contactos con entidades sociales para trabajar en red. La mayoría de las beneficiarias han sido derivadas desde otras entidades sociales, por lo que es conveniente mantener el contacto para coordinar el proceso de intervención.

- **Seguimiento integral del caso**. (Entrevistas y contactos de seguimiento). Con objeto de enfocar la intervención, para evitar funcionamientos incorrectos y errores. Para realizar el seguimiento integral es necesario estar en la comunicación constante con las educadoras de la guardería también con el fin de optimizar el uso de los recursos de este programa.

Evaluación del impacto del Programa:

- Todas las mujeres y un hombre (26 personas en total) que tenían trabajo y han obtenido la ayuda, han conseguido conciliar su vida laboral con la vida familiar y, de ese modo, no perder el empleo.

- 14 mujeres desempleadas han tenido la oportunidad durante 6 meses buscar activamente trabajo. La mayoría de ellas ha conseguido horas de trabajo en el servicio doméstico.

- 27 mujeres de las 40 personas beneficiarias del programa, han recibido charlas individuales para el apoyo emocional.

- 9 mujeres han participado en un taller de identidad.

- 16 mujeres han participado en dos talleres sobre sexualidad.

PERACIONES: Integración de familias inmigrantes, solicitantes de asilo, refugiados y personas con protección internacional en zonas rurales con baja densidad de población.

- ***Programa "Integración de familias inmigrantes en zonas rurales despobladas. "Nuevos Senderos" de la Fundación CEPAIM.***

La entidad Fundación CEPAIM, en su programa para la inserción de familias en el medio rural ha basado la estrategia de intervención en la implantación de procedimientos metodológicos y protocolos, desde la perspectiva del trabajo con las unidades familiares (selección según un perfil diseñado, formación y orientación adaptada a las características de las familias, formación específica en medio rural, etc.), y desde la perspectiva del trabajo en los territorios de recepción (prospección y selección de municipios, identificación de empleos y disponibilidad de vivienda, acompañamiento a los municipios de destino, medidas de sensibilización, etc.).

Itinerarios de Familias

- Han sido beneficiarias de proyecto un total de 132 personas (60 unidades familiares) que han participado en alguna de las actividades realizadas.
- Se ha informado, entrevistado y presentado el proyecto a un total de 99 personas (50 unidades familiares) en los centros de Valencia y Madrid.
- De estas han sido 58 (30 unidades familiares) las que han participado en más de una actividad del itinerario de integración sociolaboral en el medio rural.
- Se han realizado 2 formaciones relativas al Conocimiento del medio rural y se ha propiciado la participación de personas usuarias del proyecto en formaciones ocupacionales o preformaciones, organizadas por otros proyectos del Área de Formación y Empleo, Cultura Emprendedora y Gestión de la Diversidad.
- Un total de 112 personas usuarias del proyecto han participado en formaciones complementarias para conocimiento del medio rural y mejora de empleabilidad.
- Se ha realizado una visita previa al municipio de Santo Domingo de Silos; el traslado se prevé para la siguiente anualidad.
- Se ha trasladado una familia al medio rural en abril de 2013 a la provincia de Soria
- Se han realizado también acciones de seguimiento con 18 familias trasladadas al medio rural en anteriores anualidades.
- Se han gestionado 27 ayudas económicas para apoyar la realización de itinerarios de inserción en el marco del proyecto.

Información y dinamización municipios rurales

- Se ha informado a 66 municipios.
- Se han firmado 12 convenios de colaboración con municipios rurales en Teruel, Salamanca y Soria.
- Se ha firmado convenio de colaboración con la Diputación de Teruel y con la Comunidad de Municipios de Teruel que agrupa cerca de 50 municipios rurales.
- Se ha informado y contactado con 7 empresas en Teruel y Soria.
- Se han identificado y gestionado un total de 10 ofertas de empleo (6 por cuenta propia y 4 por cuenta ajena).
- Se han celebrado en Yangüas (Soria) una Jornada Gastronómica Intercultural, abierta a toda la población y con la participación de 3 familias usuarias del proyecto. En total participaron aproximadamente unas 35 personas.
- En San Felices de los Gallegos (Salamanca) se realizo una Jornada de presentación del proyecto y de las personas trasladadas a través del proyecto. Participaron un total aproximado de 50 personas.
- Se ha contactado con un total de 12 entidades y organizaciones locales que intervienen en el medio rural.
- Además, la Fundación CEPAIM estuvo presente en una jornada sobre la despoblación, y la participación ciudadana en Molinos, donde participaron diferentes instituciones a nivel de Teruel y de Aragón, además de Alcaldes de la Comarca del Maestrazgo.
- A través del Convenio firmado con Diputación de Teruel se participa en el proyecto europeo PhiloxeniaPlus para implantar en el medio rural modelos básicos de “mini-micro-negocios” para evitar el despoblamiento del medio rural.

OPERACIONES: Programas que contemplen la gestión de la diversidad en las empresas.

➢ ***Programa "Sensibiliza. Proyecto de sensibilización y mediación en la gestión de la diversidad cultural para la empresa" de la entidad Red Acoge.***

La Entidad Red Acoge ha realizado este programa durante el año 2013 en las Comunidades Autónomas de Madrid, Andalucía, Castilla y León y Valencia.

El programa *Sensibiliza* está fundamentalmente dirigido a facilitar la incorporación al mercado laboral de la población inmigrante mediante la promoción de la gestión de la diversidad cultural dentro de la empresa.

Los objetivos específicos del programa son:

- Sensibilizar en gestión de la diversidad al sector empresarial y otros grupos de interés.
- Mejorar la formación en materia de gestión de la diversidad cultural del tejido empresarial.
- Visualizar y difundir tanto el trabajo realizado como la información disponible en materia de gestión de la diversidad.
- Fomentar las alianzas estratégicas con las diversas instituciones y agentes sociales.
- Para la consecución de estos objetivos se han llevado a cabo las siguientes actividades:
- Prospección y visitas a empresas y asociaciones empresariales. Se han visitado 110 empresas.
- Distribución de publicaciones sobre Gestión de la Diversidad Cultural. 406 ejemplares repartidos.
- Formación presencial. 15 sesiones, de las cuales 4 en Madrid, 2 en Valladolid, 3 en Salamanca, 3 en Elche y 3 en Burgos. Total de 221 personas asistentes.

Formación on line. Formación *El Plan de Gestión de la Diversidad.* 120 inscripciones a nivel nacional.

- **Difusión.** Se ha realizado a través de los siguientes canales de comunicación:

Página Web de Red Acoge/Diversidad.

https://www.serina.es/escaparate/paginas.cgi?idpadre=14907&idempresa=54231

Se han efectuado 67 entradas nuevas con información sobre gestión de la diversidad a la Web de Diversidad de Red Acoge. Como consecuencia ha habido una media mensual de 249.256 páginas vistas.

Boletín Electrónico.

Se han elaborado y enviado 3 boletines a lo largo del año con noticias sobre la gestión de la diversidad que se ha difundido a 799 contactos del ámbito empresarial. Este boletín ha permitido mantener el contacto con empresas y organizaciones empresariales de manera más fluida.

Apariciones en Medios de Comunicación.

37 apariciones en medios sobre el programa.

Redistribución de contenidos a 203 páginas Web.

Folleto.

Diseño e impresión de 3.000 ejemplares de un tríptico sobre el programa.

https://www.serina.es/empresas/redacogediversidad/diversidad/Triptico%20La%20Diversidad%20es%20una%20Realidad_OK.pdf

Redes Sociales.

104 tweets sobre #Diversidad

- **Fomento de alianzas.** 5 nuevos acuerdos y diferentes acciones realizadas en el marco de los mismos.

- **Modelo de diagnóstico, medición, evaluación y seguimiento de la Gestión de la Diversidad.** Esta herramienta, denominada "GDiversia" está concebida para que pueda integrarse en los cuadros de mando y en las herramientas habituales de medición de las propias empresas. El modelo se ha estructurado desde su planteamiento en 2 fases de actuación y durante el año 2013 se ha desarrollado la primera fase conforme a lo previsto.

Estructura del Modelo: consta de 6 ejes, 4 de los cuales se han abordado en su totalidad a lo largo de 2013 (Igualdad de trato, Conocimiento, Estructura corporativa y Capital humano), 17 componentes o categorías y 76 indicadores correspondientes a los ejes desarrollados. Atiende a 4 variables transversales de diversidad denominadas GEDO: género, edad, discapacidad y origen etnocultural. Coloca la diversidad cultural y su gestión al mismo nivel que otras expresiones de la diversidad, que son tenidas en cuenta en mayor medida por las empresas, según ha constatado el estudio previo realizado por la entidad en el que han participado 26 empresas.

➢ ***Programa "Gestión de la diversidad" de la Asociación para el Estudio y promoción del Bienestar Social (PROBENS).***

La Asociación para el Estudio y Promoción del Bienestar Social (PROBENS) ha desarrollado este programa durante el año 2013 en las Comunidades Autónomas de Cataluña y Baleares, cuyo objetivo general ha sido plantear diferentes servicios que faciliten la contratación de personas trabajadoras de origen inmigrante por parte de las empresas y que éstas no vivan este proceso como un peligro sino como una oportunidad de renovar su equipo profesional y mejorar la calidad del servicio que prestan.

Para ello se han llevado a cabo las siguientes actividades:

- Actualización y captación de candidatos para las bases de datos de empresas y de posibles personas trabajadoras. (de enero a diciembre). Candidatos/as: Cataluña 125 hombres y 63 mujeres. Baleares: 80 hombres y 22 mujeres.

- Difusión del servicio: Reuniones preparatorias con empresas, gremios, administraciones públicas. Cataluña: 15 nuevas empresas. Baleares: 10 nuevas empresas.

- Servicios propios del programa:

Asesoramiento jurídico: dos días a la semana (lunes por la tarde y miércoles por la mañana) en Barcelona. Se dan citas con empresarios que quieran gestionar ofertas de trabajo o tengan dudas a la hora de la contratación de trabajadores/as inmigrantes. En Baleares, al ser el primer año de funcionamiento, se pasan las consultas a Barcelona, y se da respuesta vía correo electrónico o teléfono.

Acompañamiento: en trámites concretos de ofertas de trabajo, para aquellos empresarios o gestorías que no quieran o no puedan invertir tiempo en realizarlos. Martes y jueves por la mañana, previa cita con la administración correspondiente. Cataluña: 15 empresas. Baleares: 10 empresas.

Mediación: aunque se reservan los jueves por la tarde para este servicio, durante el año 2013 no ha habido ninguna demanda.

➢ ***"Programa que contempla la gestión de la diversidad, la figura del mediador y formación del personal directivo y mandos intermedios en APRAMA" de la Fundación Globalia.***

La Fundación Globalia ha desarrollado este programa durante el año 2013 en la Comunidad Autónoma de Andalucía, cuyo objetivo principal es plantear acciones y estrategias de gestión de la diversidad para dar respuesta a esta situación en las empresas.

El programa tiene como objetivo generalizar la interculturalidad en el seno de las empresas de la Asociación APRAMA, como vía para conseguir la plena integración laboral y social de los/as

trabajadores/as inmigrantes en la provincia de Granada, teniendo siempre como base los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades. Los objetivos concretos del programa son:

- Mejorar la formación de los mandos directivos e intermedios de APRAMA Andalucía, en competencias relacionadas con la gestión de la diversidad.
- Introducir la figura del mediador/a intercultural en la empresa.

Para la consecución de estos objetivos durante el año 2013 se han realizado las siguientes actividades

- **Actividades de sensibilización, promoción y difusión del programa entre el empresariado que compone el conjunto de empresas de APRAMA.**
- **Curso de mejora de la formación en determinantes (o competencias) personales y organizativos, relacionados con la diversidad, para los mandos directivos y mandos intermedios de APRAMA** Curso de 100 horas de duración. Los módulos que se impartieron en el mismo fueron: Módulo I. Los determinantes personales, definición y su influencia en las relaciones interculturales en la empresa. Módulo II. Los determinantes organizativos, definición y su influencia en las relaciones interculturales en la empresa.
- **Curso de formación en competencias interculturales transversales de los directivos y mandos intermedios de APRAMA.** Curso de 100 horas de duración. Los módulos que se impartieron en el mismo fueron. Módulo I. Diagnosticar interculturalmente. Módulo II. Relacionarse interculturalmente. Módulo III. Afrontar interculturalmente.
- **Curso de negociación para directivos y mandos intermedios de APRAMA.** Curso de 16 horas de duración. Los módulos que se impartieron en el mismo fueron: Módulo I. Negociación conceptos iniciales. Módulo II. Preparación de la negociación. Módulo III. Desarrollo de la negociación. Módulo IV. Acuerdo. Módulo V. Otros aspectos de la negociación.
- **Curso de formación como mediador intercultural en las empresas de APRAMA**. Curso de 100 horas de duración. Los módulos que se impartieron en el mismo fueron: Módulo I. Los inmigrantes: Aspectos jurídicos y antropológicos en políticas de inmigración. Módulo II. La interculturalidad en las empresas. Módulo III. La mediación intercultural. Técnicas y herramientas de la mediación. Módulo IV. Resolución de conflictos.
- **Curso el papel de la mujer en la empresa y la gestión de los conflictos de género.** Curso de 80 horas de duración. Los módulos que se impartieron en el mismo fueron: Módulo I. Ley y planes de igualdad. Módulo II. Plan estratégico de igualdad de oportunidades (I). Módulo III. Plan estratégico de igualdad de oportunidades (II). Módulo IV. Resolución de conflictos (I). Módulo V. Resolución de conflictos (II).

➢ ***"Programa de apoyo a las PYMES en la gestión de la diversidad" de la entidad Cooperación y Desarrollo con el Norte de África (CODENAF).***

Programa ejecutado por la entidad Cooperación y Desarrollo con el Norte de África (CODENAF), durante el año 2013 en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

El programa que CODENAF presenta supone una continuación del Programa de apoyo a las PYMES en la Gestión de la Diversidad Cultural implementado en 2010. La continuación de este proyecto se decide por el éxito obtenido en la edición anterior y por continuar esta labor a favor de la valoración de la diversidad cultural y la no discriminación en las empresas andaluzas.

Para la puesta en marcha del programa han seguido apostando por la sensibilización y concienciación del empresariado a través de actuaciones que les brindan una información veraz y especializada sobre el tema, a la vez que se capacita y asesora a las personas responsables de la gestión de personal de las empresas para conseguir tanto el objetivo social (inclusión y no discriminación) como el empresarial (aumento de productividad).

Las principales actuaciones realizadas en ejecución de este programa han sido:

- **Jornada de sensibilización sobre la importancia de la correcta atención a la diversidad cultural en las empresas.** Se han realizado 2 ediciones en las que se ha ofrecido información a personas emprendedoras y empresarias sobre cómo deben atender la diversidad cultural de sus personal, se han presentado y promocionado el IEGD y el Charter de la Diversidad y se han explicado las acciones del programa. En ellas se ha contado con la presencia de administraciones públicas locales y autonómicas, profesionales y empresarios/as con buenas prácticas relacionadas con la gestión de la diversidad y la responsabilidad social corporativa. Todo ello enfocado en la competitividad-eficacia-eficiencia y los reportes de calidad empresarial.

Estas jornadas se han implementado en la provincia de Almería y en Sevilla, en la que se ha contado con un total de 52 empresarios, de los cuales 26 son mujeres y 26 han sido hombres. Las jornadas han tenido una duración total de 9 horas, cuatro horas y media cada una.

- **Curso on line sobre gestión de la diversidad cultural en empresas, dirigida a directivos y mandos intermedios.** Acción formativa online en competencias interculturales y en gestión de la diversidad, dirigida a los responsables de Recursos Humanos de PYMES, puestos intermedios, responsables de área, directivos/as, y futuros empresarios/as (emprendedores/as) con el objetivo de dotarles de las habilidades que les permitan gestionar y coordinar el capital humano en función de sus diferencias culturales. La formación ha contado con una duración de 110 horas, todas ellas online, y ha obtenido un total de 48 matrículas, 12 de hombres y 36 de mujeres.

- **Servicio de asesoramiento y auditoria para empresas que quieran desarrollar políticas eficaces de gestión de la diversidad cultural.** Mediante el portal corporativo de CODENAF se ha hecho visible una herramienta virtual de auditoria interna, diseñada por personas expertas en la materia, para que emprendedores/as y empresarios/as pudieran evaluar su eficacia en la gestión de la diversidad cultural. Los resultados de esta herramienta han sido facilitados para que conocieran los resultados obtenidos.

Una vez que han recibido los resultados, aquellos empresarios/as y/o emprendedores/as que han demandado una atención personalizada para instaurar políticas de gestión de la diversidad en sus empresas, han recibido asesoramiento mediante vía telefónica y correo electrónico con personal técnico especializado. Esta actuación ha contado con un total de 94 personas beneficiarias, de las cuales 36 son hombres y 58 son mujeres. El servicio ha estado disponible en el portal corporativo desde el mes de mayo al mes de diciembre.

OPERACIONES: Programas destinados a la incorporación de sistemas de calidad para la mejora continua de la eficacia, eficiencia y gestión de los programas desarrollados en materia de integración de inmigrantes.

- ***Sistema de gestión de calidad*** **de la entidad Asociación Comisión Católica Española de Migración (ACCEM).**

La entidad ACCEM realizó este programa con el fin de afianzar su Sistema de Gestión de Calidad y extenderlo a los territorios donde tiene presencia para asegurar que los servicios cumplan satisfactoriamente con el fin al que están destinados y aumentar la satisfacción de las personas usuarias.

El Sistema de Gestión de Calidad de ACCEM ha sido evaluado y certificado en cuanto a cumplimiento de los requisitos de la norma ISO UNE ISO 9001:2008, para el Servicio de gestión integral de ayuda a refugiados e inmigrantes, en todas las fases involucradas desde la captación de recursos, hasta la redacción de las memorias técnico-económicas finales.

ACCEM obtuvo la certificación de calidad en diciembre de 2010 para los servicios de la Sede Social de ACCEM y el Territorio de Madrid, en 2011 lo extendió a los de Galicia, País Vasco, Principado de Asturias y Castilla y León; en 2012 alcanzó a los de Castilla-La Mancha, Cataluña y Comunidad Valenciana; y en 2013 a Andalucía, Ceuta, Melilla y Murcia.

Durante este año 2013 se han realizado las siguientes actividades:

- Formaciones específicas en las sedes de ACCEM de Andalucía, Ceuta, Melilla y Murcia.
- Implantación del sistema documental en los nuevos territorios.
- Implementación del sistema en territorios ya certificados.
- Implementación del plan de comunicación anual sobre calidad.
- Plan de desarrollo del Sistema de Gestión de Calidad 2013.
- Supervisión del sistema en los territorios nuevos y certificados.
- Auditorias internas.
- Análisis de datos y comunicación. Realización de informes.
- Revisión del Sistema.
- Auditoria Externa.
- Renovación del certificado y ampliación del alcance.
- Mantenimiento del Sistema una vez certificado.

➢ ***Programa destinado a la incorporación de sistemas de calidad para la mejora continua de la eficacia, eficiencia y gestión de los programas desarrollados en materia de integración de inmigrantes de la entidad*** **Colectivos de Acción Solidaria (CAS).**

Durante el año 2013 la entidad CAS entidad ha llevado a cabo las siguientes actividades con el fin de mejorar la gestión de los programas destinados a la integración de inmigrantes:

- Apoyo y asesoramiento continuado.
- Reuniones mensuales de los Comités de Calidad
- Evaluación y revisión de los Planes de mejora.
- Sesión formativa en materia de calidad y autoevaluación.
- Tutorías formativas del sistema EFQM para la renovación del sello.
- Traslado de buenas prácticas.
- Validación del Plan de Mejora.
- Obtención del sello 200+ CAS

➢ ***Programa "Plan de formación y perfeccionamiento de los profesionales de CEPAIM en Gestión de Calidad. Desarrollo, Mejora y Mantenimiento del Sistema de Gestión de Calidad (SGC)"*** **de la Fundación CEPAIM.**

Actuaciones realizadas por la Fundación CEPAIM durante el año 2013 en el marco de su programa de calidad:

- Redacción de todas las actas de Revisión por la Dirección del Sistema de Gestión de la Calidad de Fundación CEPAIM en los centros certificados.
- Revisión de todas las incidencias, acciones correctivas y acciones preventivas.
- Realización del acta de revisión por la Dirección Estatal con el consejo de Dirección de la entidad en el mes de febrero de 2013.
- Realización de las Auditorias Externas (auditorias de seguimiento) durante el mes de marzo en los centros CEPAIM Sevilla, CEPAIM Huelva y CEPAIM Estatal (7, 12 y 13 de marzo de 2013).

- Rediseño, desarrollo e implantación de un Registro de "Plan Anual de Centro" y "Plan Anual de Territorio" que permita aplicar de manera integral la metodología de cada Programa para la consecución de los objetivos estratégicos con carácter anual.
- Recopilación y clasificación de los documentos elaborados por el personal Fundación CEPAIM en un archivo general de Formación.
- Desarrollo de acciones formativas de calidad de los/as profesionales y voluntarios/as de la entidad en los centros de Murcia, Huelva, Almería. Roquetas, Madrid y Ciudad Real.
- Reuniones con las áreas de intervención para la mejora del Manual de prestación de servicios en la parte de servicios a empresas.

OPERACIONES: Programas de formación y perfeccionamiento de profesionales y voluntarios.

- ***Programa "Forma – Inmigración" de la entidad La Rueca Asociación.***

Ejecutado en el año 2013 por La Rueca Asociación, radicada en Madrid, pero de ámbito estatal al tratarse de una formación *on line* en el marco del programa *FormaInmigracion*, cuyos objetivos son:

- Organizar y poner en marcha actividades formativas y de difusión de buenas prácticas en materia de inmigración, diversidad cultural, sensibilización y dinamización que promuevan la convivencia social e intercultural en la sociedad.
- Desarrollar habilidades en el tratamiento de la diversidad cultural a través de la formación online.
- Creación de un espacio de encuentro, debate e intercambio de experiencias entre profesionales de diferentes entidades.
- Trabajar transversalmente los ejes de igualdad de oportunidades, impacto medioambiental y nuevas tecnologías.

En el transcurso de 2013 se han realizado 6 Cursos online para profesionales de toda España, habiendo participado 191 personas (31 hombres y 160 mujeres) de 17 Comunidades Autónomas y un total de 38 provincias. Cada curso ha tenido una duración de 40 horas. Las actividades han sido las siguientes:

Curso Intervención Social Comunitaria: Participantes: 28 (4 hombres y 24 mujeres).

Curso Mujer e Inmigración: Participantes: 36 (7 hombres y 29 mujeres).

Curso Atención Jurídica a Inmigrantes: Participantes: 24 (2 hombres y 22 mujeres).

Curso Intervención Socioeducativa con Jóvenes Inmigrantes: Participantes: 26 (5 hombres y 21 mujeres).

Curso TIC´s en los Procesos de Intervención Social: Participantes: 40 (9 hombres y 31 mujeres).

Curso Atención Jurídica a Inmigrantes; Participantes: 37. (4 hombres y 33 mujeres).

Módulos complementarios en todos los cursos:

- Género e Igualdad de Oportunidades. Duración 2 horas. 191 participantes. (31 hombres y 160 mujeres).
- Medioambiente. Duración 2 horas. 191 participantes. (31 hombres y 160 mujeres).
- TICs Aplicadas al trabajo con colectivos en riesgo de exclusión. Duración 2 horas.191 participantes. (31 hombres y 160 mujeres).

Plataforma de la entidad: http://formacion.larueca.info

➢ ***Programa "Formación y perfeccionamiento de trabajadores/as y usuarios/as de la asociación Horuelo".***

La Asociación Horuelo ha desarrollado este programa durante el año 2013 en las Comunidades Autónomas de Castilla La Mancha y Madrid.

Este programa da continuidad al trabajo que se ha iniciado en los años anteriores, y tiene como objetivos:

Objetivo general:

Dar continuidad y perfeccionar el Departamento de Formación de la Asociación Horuelo, permitiendo la especialización y mejora de los RRHH, las metodologías y la calidad de los servicios prestados en la Asociación

Objetivos específicos:

- Supervisar, coordinar y perfeccionar el trabajo y las acciones formativas desarrolladas en la Asociación.
- Dotar a los equipos técnicos de herramientas de gestión, metodológicas e interculturales y asistencia técnica que mejoren sus competencias profesionales y la calidad del servicio prestado desde la Asociación.
- Abordar las dinámicas internas que se generan tanto por los equipos, como las personas beneficiarias de los distintos dispositivos de la Asociación.
- Establecer un espacio de asistencia técnica y supervisión al conjunto del personal de la Asociación, con el fin de mejorar la calidad de los servicios desarrollados desde la Entidad.
- Promover acercamientos entre instancias académicas y la realidad social a través de la práctica cotidiana desarrollada por la Asociación, llevados a cabo entre otros, mediante el

establecimiento de convenios de colaboración entre nuestra Asociación y las Entidades e Instituciones Académicas y formativas.

- Coordinar y supervisar los aprendizajes de los/as becarios/as y alumnos/as en prácticas.
- Realizar formaciones y/o supervisiones exportando la metodología y buenas prácticas de la intervención con menores y jóvenes que se lleva a cabo desde Horuelo al personal técnico de otras entidades.
- Aumentar y mejorar las relaciones de cooperación y trabajo en red con otras asociaciones.
- Formar a los equipos de los centros y al personal de la Asociación en el uso de la ofimática y las nuevas tecnologías.
- Formar al conjunto de voluntarios y voluntarias en las herramientas y metodologías necesarias para favorecer el desempeño de las funciones a realizar.
- Facilitar espacios de formación a profesionales ajenos a nuestra Asociación que favorezcan las sinergias de las actuaciones.
- Apoyar educativamente a los/as beneficiarios/as de nuestros programas para su inserción sociolaboral.
- Fomentar la competencia social de los/as beneficiarios/as de nuestros programas.
- Abordar los contenidos que favorezcan la sensibilización y el cuidado y respeto al Medio Ambiente por el personal de Asociación y los/as beneficiarios/as de los programas.

Las actividades formativas desarrolladas en el transcurso del año 2013 han sido las siguientes:

Madrid:

- Módulo sobre Menores No Acompañados: 17 hombres y 26 mujeres.
- Cursos al grupo de Formación en Técnico en Sostenibilidad Rural: 7 Hombres.
- Formación alumnas-os del *Practicum* de Psicología Social UCM: 5 hombres y 4 mujeres.
- Formación Alumnas-os en Prácticas Administración y Gestión: 1 hombre y 1 mujer.
- El Modelo EFQM de la mejora continua: 10 hombres y 4 mujeres.
- La gestión de los procesos en la organización: 6 hombres y 3 mujeres.
- La gestión de la comunicación: 6 hombres y 3 mujeres.
- Formación y concienciación ecológica: 6 hombres y 1 mujer.
- Formación en perspectiva de género e intervención social: 3 hombres y 17 mujeres.
- Jornada de voluntariado: 2 hombres y 5 mujeres

Ciudad Real:

- Formación al equipo educativo en materia de intervención: 6 hombres y 4 mujeres.
- Construyendo con y desde los más jóvenes: 3 Mujeres.
- Formación en Programación NeuroLingüista, Ética y comportamiento: 6 hombres y 3 mujeres.
- Formación de alumnos/as de prácticas en mediación comunitaria: 1 hombre y 1 mujer.
- Jornada de encuentro de Voluntariado: 6 hombres y 4 mujeres.
- Talleres de sensibilización y educación medioambiental: 14 hombres y 4 mujeres.

Guadalajara:

- Formación al equipo educativo en materia de intervención: 5 hombres y 6 mujeres.
- Formación de alumna de prácticas de integración social: 1 mujer.
- Reflexiones y orientación para el cambio: 5 hombres y 5 mujeres.

➢ ***Programa de "Formación Online para profesionales y técnicos en gestión de la diversidad y planificación de proyectos de intervención social con perspectiva de género intercultural" de la Asociación de Promoción de Servicios Sociales (APROSERS).***

La Asociación de Promoción de Servicios Sociales (APROSERS) ha realizado este programa durante el año 2013 en la Comunidad Autónoma de Madrid, aunque se extiende al ámbito estatal al ser una formación Online.

Este programa es la respuesta a la necesidad de una formación completa y eficaz por parte de profesionales y personal técnico, con una modalidad de acceso a la formación que se adecua a las condiciones particulares de cada persona, a través de una plataforma online que cuenta con asesoría y apoyo a nivel técnico y pedagógico. Es un programa de continuidad de las convocatorias de los años 2009, 2010 y 2011, y se ha ejecutado siguiendo criterios de eficiencia. La entidad APROSERS comenzó en 2009 con un solo curso, y cada año ha ido ampliado la oferta formativa, siempre relacionada con la gestión de la diversidad y la planificación de proyectos.

Durante el año 2013 se han desarrollado 4 formaciones:

- "**Gestión de la diversidad en el ámbito local**" en su 4ª edición que contempla los módulos:
  - Comprensión del proceso migratorio. Generalidades y conceptos básicos en interculturalidad.
  - Pautas culturales que influyen en el trabajo e intervención con personas inmigrantes. Herramientas de comunicación intercultural.
  - Marco jurídico aplicado a los diferentes ámbitos de actuación municipal.
  - Incorporación de la perspectiva intercultural en los servicios públicos. Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos -gestión del ciclo de proyecto.
- "**Planificación de proyectos de intervención social con perspectivas de género e intercultural**", 2ª edición. Con los módulos:
  - Fundamentos conceptuales: perspectiva de género intercultural en los proyectos de intervención social.
  - Marco lógico: aplicación de la perspectiva de género intercultural desde el enfoque del marco lógico.
  - El ciclo completo del proyecto: teoría, práctica y ejecución en los proyectos de intervención social desde la perspectiva de género intercultural.
- "**Incluyendo la perspectiva de género en evaluación**", formación nueva este año, con una duración de 32 hrs. y los siguientes módulos:
  - ¿Qué entendemos por evaluación?
  - Entrando en materia: Las primeras fases del proceso evaluativo, transversalizado por la perspectiva de género.
  - Concretando el diseño evaluativo.
  - Ejecutar evaluaciones desde la perspectiva de género. La parte final, y vuelta a empezar…
- "**Intervención comunitaria en el contexto intercultural actual"**. También formación nueva en esta ocasión, de 24 hrs. de duración y con los módulos:

- Una aproximación a la intervención social comunitaria.
- Principales enfoques teóricos de la intervención comunitaria.
- Métodos y técnicas de intervención comunitaria.

Se trata de 4 formaciones simultáneas, durante el mismo periodo, con intervalos de inscripción de 1 mes entre convocatorias, de esta manera una misma persona ha podido hacer varios cursos durante el año.

En total, durante el año 2013 se han formado **259 personas, 221 mujeres y 38 hombres**.

➢ ***Programa "Buscando vías de acercamiento" de la Asociación para el Estudio y Promoción del Bienestar Social (PROBENS)***

La Asociación para el Estudio y Promoción del Bienestar Social (PROBENS) ha desarrollado este programa durante el año 2013 en las Comunidades Autónomas de Cataluña y Baleares.

El proyecto ha consistido en la planificación y realización de una serie de cursos formativos sobre temas relacionados con la inmigración y la interculturalidad, que han sido desarrollados durante todo el año. Las temáticas han sido variadas, dependiendo de los intereses del personal técnico y voluntario y de otro personal de las entidades con las que la entidad trabaja habitualmente en red, pero básicamente ha tocado temas relacionados con la interculturalidad y la inmigración.

Objetivos:

- Formar profesionales y voluntarios/as en temas relacionados con la interculturalidad y la inmigración.
- Crear espacios de convivencia y acercamiento entre profesionales y voluntarios/as.
- Mejorar la atención a nuestras personas usuarias.

Los cursos realizados durante el año 2013 han sido los siguientes:

Cataluña:

- Ciclo: "El aprendizaje de la lengua como instrumento de cohesión social", relacionado con las metodologías del aprendizaje de idioma (6 h): 17 y 25 de enero. Este módulo solamente ha tenido 6 horas en este año 2013 porque ya se empezó en octubre del 2012. 5 hombres y 40 mujeres.
- Ciclo: "Las culturas mayoritarias presentes en la ciudad y otros colectivos atendidos". (30 h): Del 1 de febrero al 12 de abril. 4 hombres y 19 mujeres.
- Ciclo: Personas inmigradas y ciudadanía participativa" (21 h). Del 26 de abril al 14 de junio. 3 mujeres.
- Ciclo: "Formación en competencias lingüísticas básicas" en el aprendizaje de adultos inmigrantes (42 h). Del 4 de octubre al 20 de diciembre. 5 hombres y 16 mujeres.

Baleares:

- Taller sobre el funcionamiento de los nuevos proyectos sobre inmigración para el personal técnico de la entidad (15 de enero). 5 mujeres.
- Taller sobre Ley de Extranjería para el personal técnico de la entidad (5-6 de junio). 1 hombre y 4 mujeres.
- Dinámica de grupo para mejorar el trabajo en equipo del personal técnico de la entidad (31 de julio). 1 mujer.

- Taller sobre la utilización de diferentes herramientas informáticas y de gestión para mejorar el funcionamiento de los proyectos financiados, para el personal técnico de la entidad (3 de diciembre). 2 hombres y 4 mujeres.

➢ ***Programa "Formación de profesionales para la inserción sociolaboral de personas inmigrantes" de la entidad A.D. Los Molinos.***

Programa ejecutado en 2013 en la Comunidad de Madrid por la entidad A.D. Los Molinos, cuyos objetivos principales han sido los siguientes:

Objetivo general

Mejorar la capacitación profesional de técnicos/as de entidades sociales que desarrollan su trabajo en el ámbito de la integración sociolaboral de personas inmigrantes.

Objetivos operativos.

- Ofrecer a entidades sociales cursos de formación para ofrecer servicios de intermediación y asesoramiento a personas inmigrantes, como espacio de reflexión, aprendizaje, intercambio de experiencias y transferencia de buenas prácticas.
- Ofrecer a personal técnico de la entidad formación que posibilite la mejora de su capacitación para el desempeño del trabajo en integración sociolaboral de personas inmigrantes.

Así, se han realizado los siguientes cursos en el transcurso del año 2013:

Formación técnica para personas de otras entidades.

Impartición de 2 Cursos para profesionales, voluntarios/as y técnicos/as.

- **Inserción Sociolaboral para inmigrantes: Herramientas para la Intermediación y Gestión de Ofertas de Empleo.**

Duración: 150 horas Fecha de inicio: 17/09/2013 Fecha finalización: 07/11/ 2013.

Horarios: presencial: Martes y Jueves, 17,00-20,00 h y on line: resto de la semana

Plataforma de formación de la entidad AD LOS MOLINOS.

Profesorado: 9 profesores/as de diferentes entidades.

Contenidos: I.- Situación de la Inmigración en España; II.- Intermediación Sociolaboral: diseño de Itinerarios y herramientas; III.- Marco normativo para la inserción sociolaboral de inmigrantes; IV.- RSE e Inmigración: gestión de la diversidad cultural; V.- Trabajo en Red para la inserción sociolaboral; VI.-Asesoramiento y Búsqueda de empleo Web 2.0.

Alumnado: 25 personas, 23 mujeres y 2 hombres.

- **Asesoramiento al autoempleo entre la población inmigrante**

Duración: 100 horas Fecha de inicio: 12/11/2013 Fecha finalización: 12/12/ 2013.

Horarios: presencial: Martes y Jueves, 17,00-20,00 h y on line: resto de la semana

Plataforma de formación de la entidad AD LOS MOLINOS.

Profesorado: 11 profesores/as de diferentes entidades.

Contenidos: I.- Inmigrantes emprendedores/as; II- Motivación para emprender; III.- La idea de negocio; IV.- El plan de empresa; V.- Formas Jurídicas: Autónomos. VI.- Financiación: Microfinanzas y otras líneas de financiación. VII.- Experiencias: Asesor/a Autoempleo, Emprendedor/a. VIII.-TIC y empresa: Uso de TIC para gestión de empresa.

Alumnado: 25 personas, 21 mujeres y 4 hombres.

Formación para personal de la entidad.

- Han participado 8 técnicos/as de la entidad en 31 acciones formativas, de 416 horas, convocadas por diferentes organismos y entidades, acerca de temas de interés específico para la intervención con inmigrantes y la mejora de los programas y servicios. Las temáticas han sido: Marco normativo e Inmigración; Mercado Laboral; Certificación de Profesionalidad; Gestión de Calidad; Responsabilidad Social Empresarial e Inmigración: E-learning; Perspectiva de Género; Tercer Sector; Autoempleo y Emprendimiento; Acogida y Convivencia.

➢ ***Programa "Cursos de Formación sobre "La trata de seres humanos con fines de explotación sexual. Las mujeres inmigrantes" de la Fundación CEPAIM.***

Programa nuevo que la Fundación CEPAIM ha puesto en marcha durante el año 2013 en las Comunidades Autónomas de Madrid y Murcia.

Se trata de un proyecto de formación dirigida a equipos profesionales y voluntariado, personal técnico y agentes sociales que desde diferentes ámbitos de competencia y responsabilidad se ocupan de facilitar la integración social y laboral de las personas inmigrantes. Las actividades realizadas han sido las siguientes:

Tres Cursos de Formación de Formadoras/es sobre "La trata de seres humanos con fines de explotación sexual" 2 en Madrid y 1 en Murcia con los siguientes contenidos:

- Patriarcado y violencia de género
- Acercamiento a La Trata de Seres Humanos con Fines de Explotación Sexual. Marco Teórico socio-antropológico.
- Marco legal internacional y estatal.
- Consecuencias psicosociales en las mujeres víctimas de trata.
- Detección, identificación, derivación de casos y recursos existentes. Indicadores.
- Proceso de recuperación de las víctimas.
- Protocolos de actuación.
- Sensibilización de la sociedad frente a la trata. La prevención
- Buenas prácticas
- Perspectiva de género en el tratamiento del fenómeno.

El número total de personas participantes ha sido, en Murcia 36, de las cuales 33 mujeres y 3 hombres; y en Madrid 76, de las cuales 69 mujeres y 7 hombres.

➢ ***"Programa de capacitación en comunicación social a profesionales y voluntarios de entidades no lucrativas que trabajan con personas inmigrantes" de la entidad Cooperación y Desarrollo con el Norte de África (CODENAF)***

Programa de nuevo desarrollo que la entidad CODENAF ha puesto en marcha durante el año 2013 en la Comunidad Autónoma de Andalucía. El programa se ha articulado en torno a cuatro actividades:

- **Formación en Comunicación Corporativa.**

El objetivo ha sido la adquisición de competencias que permitan a los/as asistentes difundir las actividades de sus propias entidades.

- Se han elaborado materiales didácticos sobre comunicación corporativa que han sido expuestos y entregados en un dossier.

- Se ha contado con la intervención voluntaria de profesionales del ámbito de la comunicación, así como de otras asociaciones afines que han expuesto sus experiencias comunicativas con bajos recursos.

- Se ha trabajado el concepto de la comunicación corporativa, su importancia dentro del día a día de cualquier entidad social, la distinción entre comunicación interna y externa, consejos sobre cómo trabajar una comunicación corporativa efectiva, cómo relacionarse con los medios de comunicación, características de cada medio de comunicación (prensa, radio, televisión e Internet), herramientas básicas de difusión (notas, comunicados y convocatorias de prensa; boletines de prensa, etc.) y herramientas 2.0.

Esta actividad se ha llevado a cabo en Málaga y Sevilla con una duración de 10 horas en cada provincia y ha contado con un total de 43 participantes, de los cuales 13 han sido hombres y 30 mujeres.

- **Formación en Marketing Social y sensibilización.**

El objetivo de esta formación ha consistido en que los/as asistentes adquirieran competencias en la elaboración de campañas de sensibilización a partir del concepto de marketing social, conociendo herramientas útiles y consejos prácticos para la difusión.

Se han elaborado unos materiales didácticos sobre estos conceptos que han sido expuestos y entregados en un dossier.

- Los contenidos han versado sobre el concepto del marketing social y la sensibilización en las ONGs. Además se ha proporcionado un esquema detallado de cómo diseñar una campaña de sensibilización propia.
- En las sesiones se ha contado con las intervenciones voluntarias de profesionales de otras entidades afines que han expuesto sus campañas, a la vez que han explicado con qué recursos han contado y qué estrategia y pasos han seguido, de forma que los asistentes han podido ver en la práctica los contenidos teóricos anteriormente trabajados.

Esta formación se ha llevado a cabo en Málaga y Sevilla con una duración de 10 horas en cada provincia y ha contado con un total de 43 participantes, de los cuales 13 han sido hombres y 30 mujeres.

- **Asesoramiento individualizado en elaboración de planes de comunicación propios.**

La actividad ha consistido en un acompañamiento a aquellas entidades participantes en la formación en la elaboración de un plan de comunicación.

- Los/as beneficiarios/as han trabajado la idea inicial de la que partir a la hora de confeccionar un plan de comunicación, así como los objetivos que se pretenden conseguir con el plan, el público objetivo al que dirigirían sus informaciones, el mensaje que querrían transmitir, las estrategias y acciones comunicativas y la evaluación de su plan.
- El ritmo en este asesoramiento individualizado lo fue marcando cada participante, siendo el equipo técnico de Codenaf el que, en todo momento, fue adaptándose a los tiempos, tratando de resolver dudas, aportando sugerencias y organizando las ideas aportadas.

El plan se ha implementado virtualmente con los/as participantes de Málaga y Sevilla con una duración aproximada de 130 horas. Han terminado sus planes 3 hombres y 10 mujeres.

- **Organización y puesta en marcha de una campaña de sensibilización en red.**

Esta actividad se ha desarrollado en colaboración con profesionales y voluntarios/as de Sevilla y Málaga; el diseño y desarrollo de una campaña de sensibilización que ha versado sobre el concepto de la Diversidad Cultural.

- Se elaboró un documento compartido en el que los/as participantes pudieron contribuir a una lluvia de ideas acerca del concepto de la campaña, el público objetivo, la forma de llevar a cabo la difusión e ideas para el acto de calle.
- Se celebró un acto de calle en la que participaron más de 30 profesionales y voluntarios/as y en el que se recogieron testimonios con los que se construyeron formatos de imágenes para difundir a través de Facebook, un *hashtag* para *Twitter* y breves reseñas para ilustrar las imágenes. Los materiales resultantes se fueron enviando a lo largo de una semana y se consiguió una importante redifusión de la campaña.

➢ ***Programa "Curso de formación de profesionales y voluntarios: inserción sociolaboral de inmigrantes" de la entidad Red Araña.***

Programa de formación implementado por la Red Araña durante el año 2013 a través del campus virtual de la propia entidad llamado "Esfera, Escuela de Formación de Red Araña" www.campusonline.empleoenred.org. El curso online ha tenido una duración de 80 horas, se inició el 21 de Octubre y finalizó el 04 de Diciembre de 2013.

Se relacionan a continuación los distintos módulos formativos llevadas a cabo:

- Módulo 0. Aprendiendo a utilizar el campus
- Módulo II. Aproximación conceptual acerca del colectivo inmigrante como población excluida
- Módulo II. Marco legislativo
- Módulo III. Principios metodológicos para el trabajo con el colectivo inmigrante: pautas y líneas de actuación.
- Módulo IV. La Perspectiva de género en la intervención con el colectivo inmigrante

Han participado en el mismo un total de 30 alumnos/as, de los cuales 6 han sido hombres, y las restantes 24 personas, mujeres.

OPERACIONES: Programas de sensibilización y promoción de la igualdad de trato en el ámbito laboral.

➢ ***Programa "Por un trabajo digno" de la Unión General de Trabajadores de España (UGT)***

La Unión General de Trabajadores de España (UGT) ha realizado este programa durante el año 2013 en todas las Comunidades Autónomas.

Por un Trabajo Digno, es un programa de sensibilización, iniciado en el año 2006, con el objetivo de prevenir las discriminaciones en el acceso y permanencia en el empleo de los/as trabajadores/as extranjeros/as no comunitarios/as, abogando por un trabajo digno, con especial atención a los sectores de: Comercio, Hostelería, Turismo y Juego (federación CHTJ); Metal, Construcción y Afines (Federación MCA); Industria y Trabajadores Agrícolas (Federación FITAG), así como el sector Servicios (Federación FeS, especialmente servicio del hogar familiar).

Las actividades desarrolladas en 2013 han sido:

- **Campaña de sensibilización e información de ámbito nacional**: llevada a cabo mediante la elaboración, edición y difusión de materiales, en concreto dos cuadernos de información, con espacio para anotaciones:

  - ***Cuaderno Por un Trabajo Digno: el acoso discriminatorio y cuestiones básicas sobre condiciones de trabajo, extinción de la relación laboral y protección social***. 9.000 ejemplares (beneficiarias estimadas: 4.140, un 46% del total de personas beneficiarias). Facilita información sobre el acoso discriminatorio por razones raciales y étnicas (válida también para el resto de supuestos de acoso), dirigida tanto a trabajadores/as extranjeros no comunitarios, como a delegados/as sindicales, para conocer cómo actuar frente a estos supuestos en los

centros de trabajo. Se completa con información sobre condiciones de trabajo, extinción de la relación laboral y protección social: preguntas y respuestas seleccionadas por ser las consultas más planteadas en estos sectores por los trabajadores/as extranjeros no comunitarios/as.

- ***Cuaderno Por un Trabajo Digno. El Servicio del Hogar Familiar***. 2.000 ejemplares (beneficiarias estimadas: 1.838, un 92% del total de personas beneficiarias). Cuaderno dedicado exclusivamente a este sector, por sus especificidades y nueva regulación normativa. Se trata de un sector con un 92 % de trabajadoras extranjeras afiliadas a la Seguridad Social, respecto del total de personas extranjeras. Recoge a modo de preguntas y respuestas, las consultas más frecuentes planteadas por las trabajadoras de este sector, extranjeras no comunitarias.

  Distribuidos en papel a nivel nacional, y *online*. Completados con **dos informes ampliados** de difusión *online*.

- **Boletín digital Por un trabajo Digno**. 11 números, difusión *online* y correos electrónicos. Recopilan información de actualidad sobre noticias, cambios legislativos, campañas nacionales e internacionales, etc. relacionadas con la promoción de un trabajo digno entre el colectivo de trabajadores/as nacionales de terceros países.

Todos los materiales y boletines están colgados en: http://www.ugt.es/inmigracion/foroinmigracion.html

Nº páginas vistas únicas: 4.161;

Nº páginas vistas únicas desde España: 2.535;

Nº páginas vistas únicas boletines: 558

Total de personas beneficiarias: 15.161 (En España: 13.535). Mujeres beneficiaras estimadas de los cuadernos: 5.978

- **Otras actividades**: se ha trabajado muy activamente sobre el **servicio del hogar familiar**, incluido por primer año en este programa, así como sobre la **trata de seres humanos con fines de explotación laboral**, por considerarla complementaria al objetivo de este programa. Se han mantenido 3 reuniones con la OIT para tratar el tema del Convenio nº189 y su ratificación por el Gobierno español, así como la preparación conjunta de las *Jornadas sobre trabajo decente y derechos laborales para trabajadores y trabajadoras del hogar*, que tuvo lugar en diciembre y en el cual se participó activamente. También se formó parte del Proyecto IAPF *"Construir colectivamente estrategias políticas para fortalecer el sector del empleo de hogar"* de la asociación ACSUR-Las Segovias, en el marco de la cual se participó en 5 reuniones.

Respecto al tema de la trata con fines de explotación laboral, UGT es socia del proyecto de la Confederación Sindical Internacional (CSI): *Labour Trafficking FINE TUNE Responses*, en el marco del cual se han organizado dos seminarios, y una campaña con un poster de sensibilización. Los resultados de los dos proyectos son complementarios y se han difundido en ambos al mismo tiempo.

- ***"La Casa de las agriCulturas". Campaña estatal de sensibilización y promoción de la igualdad de trato en el ámbito laboral: la integración y gestión de la diversidad en el sector agrario y medio rural de la entidad Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos (COAG)***

Campaña de sensibilización realizada por la entidad Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos - Iniciativa Rural (COAG), durante el año 2013 y con ámbito estatal.

Dada la nueva realidad social del medio rural en la que personas de otras culturas conviven con las personas autóctonas, COAG y las Uniones territoriales se han comprometido para analizar los procesos de integración de los que ha sido testigo el medio rural en general y el sector agrario en particular en la última década, y después para actuar como mediadora en la gestión de la diversidad en las empresas y llevar a cabo una serie de actividades en la que en un mismo espacio se han reunido trabajadores/as y empleadores/as, personas inmigrantes y autóctonas del territorio con el fin de promocionar la integración y promover la igualdad de trato y la no discriminación en el ámbito laboral.

Para la consecución de este fin, han propuesto el desarrollo de un programa cuyo título: **La casa de las agriCulturas** ha dado lugar a la interacción de ambos colectivos participando activamente en distintas actividades conjuntas:

- Estudio para la mejora del conocimiento de la población inmigrante: integración rural en el sector agrario y medio rural. Publicación con los resultados en el estudio "***Panorámica sobre la Integración de la Población Inmigrantes en el Sector Agrario y Medio Rural".***

- Diseño de imagen de promoción inicial y difusión final del programa con materiales de difusión. Lema final de campaña: ***Tu mejor cosecha: las personas. Siembra convivencia****.* Realización de cartelería y folletos en español, árabe, rumano y francés. http://www.coag.org/rep_ficheros_web/78a8ed64377677c7522d23b34de20dd0.pdf

- Celebración de mesas de de experiencias e intercambio cultural entre personas inmigrantes y autóctonas en base a 2 temáticas: empleo e integración. Participantes: 218 hombres 209 mujeres.

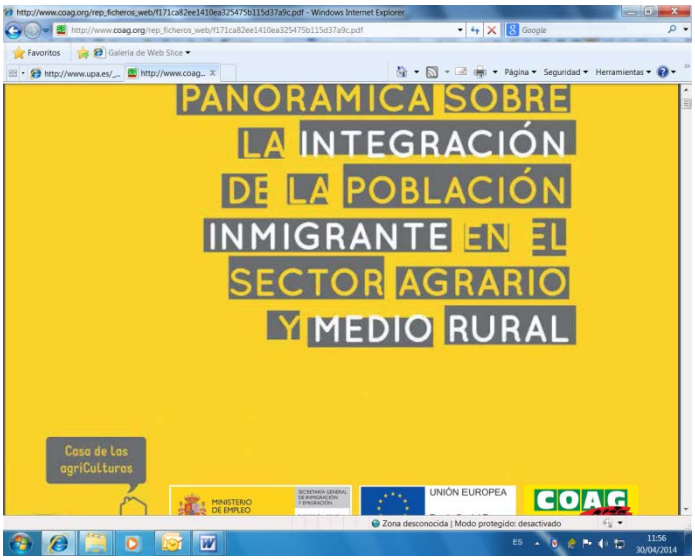
La información del programa se ha realizado en medios de comunicación y revistas del Grupo editorial COAG. Además se realiza la difusión en la página Web de COAG www.coag.org

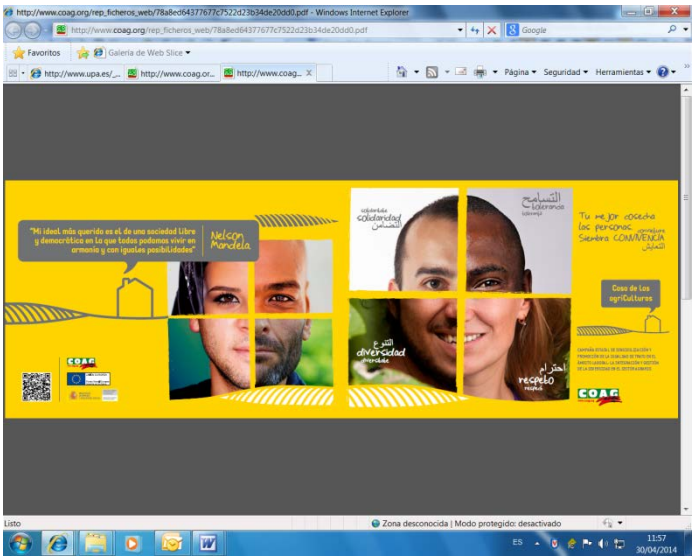
Total de beneficiarios/as finales estimados: 5.000

Links a materiales:

www.coag.org

http://www.coag.org/index.php?s=html&n=54142b48c794dd67ce21c760c9f1881d





- ***Programa "Construyendo la integración a través del empleo" de la entidad Cruz Roja Española.***

Líneas de actuación durante el año 2013:

- **Desarrollo de la campaña "En realidad no tiene gracia".** Todos los materiales desarrollados en la campaña se encuentran en la página Web www.enrealidadnotienegracia.org

- **Desarrollo de talleres denominados "Valor de la Diversidad y la No Discriminación"** desarrollados a lo largo de los meses de junio a diciembre de 2013 en los diferentes ámbitos territoriales.

- **Desarrollo de las Jornadas Formativas de carácter estatal "Migración y Empleo"** se desarrollaron los días 21 y 22 de octubre en Sevilla, en el Hotel Ribera de Triana, con una duración de 16 horas. Todos los contenidos abordados se encuentran disponibles en la página Web www.enrealidadnotienegracia.org

- El número total de personas participantes en los talleres "Valor de la Diversidad y la No Discriminación" y de las Jornadas Formativas de carácter estatal "Migración y Empleo", ha sido de 1.163, de las que 724 fueron mujeres y 439 hombres.

- Se ha realizado un cálculo aproximado del número de impactos que ha producido la campaña en medios de comunicación on line, radio, prensa y TV, y se calcula un total de unos 7.000.000 de personas.

www.enrealidadnotienegracia.org

➢ ***Programa "Gestionando la diversidad en el empleo con perspectiva de género" de la entidad Cruz Roja Española.***

Programa de sensibilización que desarrollado durante el año 2013 por la entidad Cruz Roja Española en las Comunidades Autónomas de Murcia, Canarias, Castilla y León, Castilla-La Mancha, Valencia y Madrid.

Se han realizado las siguientes actividades:

- Tres encuentros sectoriales con empresas, con la participación de representantes de 26 entidades (Murcia, Guadalajara y Valladolid).
- Seis reconocidos empresarios/as a nivel regional han prestado su imagen y apoyo a la campaña "En realidad no tiene gracia" (Tenerife, Valladolid, Castellón, Guadalajara, Murcia, Toledo).
- Tres audiovisuales recogiendo la visión de la diversidad en el empleo protagonizados por tres de los anteriores empresarios/as (Toledo, Castellón, Murcia).
- Tres "emailings" para difundir las colaboraciones empresariales con la campaña a un total de 469 empresas.
- Distribución a empresas de materiales escritos de la campaña.
- Tres actos de presentación o clausura de la campaña (Tenerife, Castellón, Murcia).
- Tres actos dirigidos a los medios de comunicación para la presentación de la campaña.
- Tres exposiciones "Emplea tu talento" (Guadalajara y Toledo)
- Desarrollo de la campaña "En realidad no tiene gracia" a través de Internet, Facebook y Twitter

Web: www.enrealidadnotienegracia.org

Facebook: www.facebook.com/enrealidadnotienegraciacruzroja

Twitter: www.twitter.com/En_realidad_CR

Youtube: www.youtube.com/user/EnRealidadCruzRoja

- E-mailing a 14000 personas vinculadas a Cruz Roja para comunicar el inicio de la actividad de la campaña "En realidad no tiene gracia", 2013.

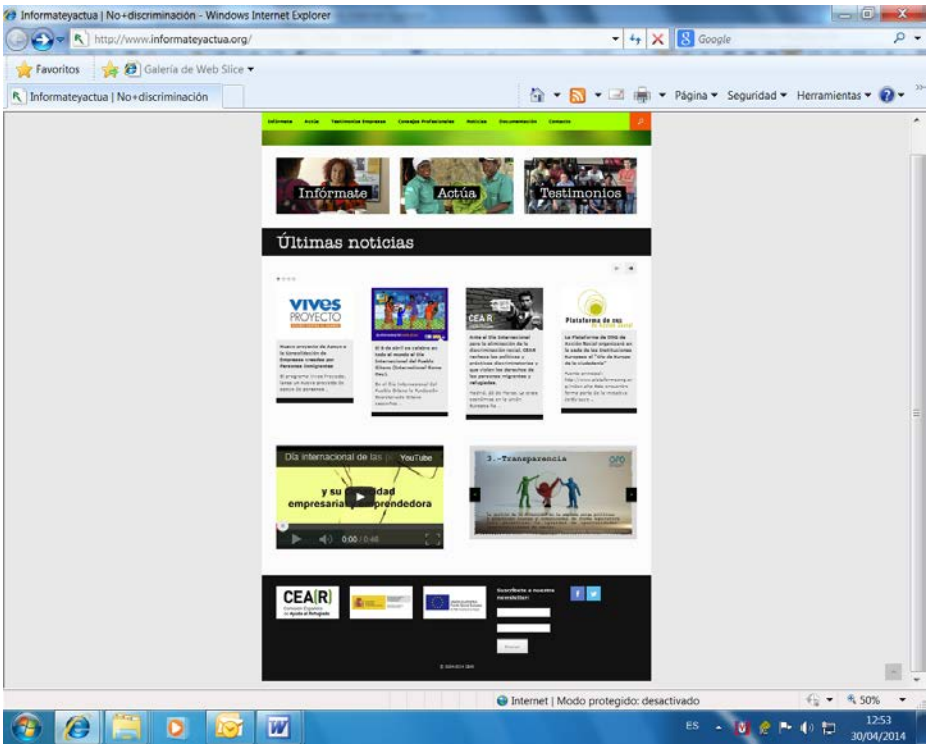
- Un spot para la difusión de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, protagonizado por el actor Mariano Peña.
- Serie audiovisual "Recetas para la integración laboral" 7 "minipiezas" protagonizadas por el reconocido chef Pepe Rodríguez.
- Realización de materiales de visibilidad de la campaña "En realidad no tiene gracia": vallas publicitarias, piezas en líneas de autobús.
- Inserción de piezas de la campaña "En realidad no tiene gracia" en prensa, radio y televisión local y/o regional.
- Realización de materiales de apoyo a la campaña "En realidad no tiene gracia": post-its, enaras, tarjeteros y tarjetas, marcapáginas, carpetas y camisetas.
- Realización del curso "Gestión de la diversidad cultural en el ámbito laboral", con la participación de 27 técnicos y técnicas de la red del Plan de Empleo de Cruz Roja.

➢ ***Programa "Contra la discriminación infórmate y actúa" de la entidad Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR)***

El programa ejecutado por CEAR durante el año 2013 ha consistido en continuar el desarrollo de una campaña de sensibilización y de trabajo en red que comenzó en el año 2006 y que informa sobre legislación y políticas antidiscriminación, potenciando los aspectos positivos de la inmigración en el acceso y permanencia en el mercado de trabajo, incidiendo sobre los prejuicios como base que produce elementos de discriminación y rechazo.

Las actividades más importantes realizadas durante el 2013 han sido las siguientes:

- Continuación de la campaña no+discriminación: acciones online y acciones off-line durante todo el año.
- Mantenimiento, continuidad y actualización de imagen y acciones de la página Web: http://www.informateyactua.org/ (la Web ha tenido 20.493 visitas durante el 2013).
- Acciones online: recogida y obtención de testimonios de empresas y consejos profesionales sobre gestión de diversidad: aparecen en las distintas newsletters.
- Envío de e-mailings de la newsletters y otras acciones de sensibilización:
  - Newsletters 1, 2 y 3 (durante los tres primeros trimestres del año).
  - Acción online de sensibilización 18 de diciembre: "Día Internacional del Migrante".
  - Revista online final de año (cuarto trimestre del año).
- Acciones off line: difusión y distribución de la guía "La discriminación en el empleo. Guía orientada a profesionales del ámbito de las migraciones y el refugio", estas se entregan en distintas acciones formativas de personal técnico de las delegaciones de CEAR y en otros eventos relacionados.
- Coordinación conjunta del GPD - grupo de trabajo contra la discriminación y gestión para la diversidad: ha habido 7 reuniones del GPD durante el 2013.
- Participación activa en el "Consejo para la promoción de igualdad de trato y no discriminación de las personas por origen racial o étnico": asistencia a los eventos y comisiones anuales.
- Participación en los encuentros y jornadas de las distintas delegaciones de CEAR y otras entidades.
- Realización de 1 seminario de 1 día de duración junto al resto de las organizaciones, entidades y administraciones públicas que participan en la lucha contra la discriminación: Jornada práctica GPD "Construyendo Diversidad" celebrado en Madrid el día 2 de octubre con un total de 39 asistentes, 31 mujeres y 8 hombres.



➢ ***Programa "Sensibilización y prevención de la discriminación laboral de mujeres inmigrantes" de la Federación de Mujeres Progresistas.***

La Federación de Mujeres Progresistas ha desarrollado este programa durante el año 2013 en las Comunidades Autónomas de Madrid, Cataluña, Navarra y Valencia.

A través de programas como este, la FMP promueve la igualdad de oportunidades para las mujeres inmigrantes. El objetivo general del programa es el de sensibilizar y prevenir la discriminación laboral

de las mujeres inmigrantes en el empleo doméstico, ya que las mujeres inmigrantes siguen siendo percibidas como mano de obra no cualificada y barata, por lo que se perpetúa su situación precaria en general y, en particular, en el sector del trabajo doméstico, donde se emplea una gran mayoría de ellas y que ya parte de una desvalorización respecto de otros sectores.

Por ello, las intervenciones u objetivos concretos se han encaminado a:

- Visibilizar la situación del sector y dignificar a las mujeres que trabajan en él.
- Hacer accesible tanto a mujeres como empleadores/as información y asesoramiento acerca de sus derechos y deberes en materia legislativa, así como a todas las posibles variaciones y modificaciones.
- Sensibilizar a la sociedad, promoviendo, por un lado, la dignificación del concepto de trabajo doméstico y, por otro, la visión de estas mujeres como mano de obra valiosa en otro tipo de ocupaciones para las que están preparadas.
- Promover los procesos de intermediación responsable que, entre otros aspectos, incorpore la perspectiva de género e intercultural.

Las actividades realizadas en el marco de este programa durante el año 2013 han sido las siguientes:

- **Acciones de información y asesoramiento acerca de Derechos y Deberes del Sector**, tanto para empleadas como empleadoras/es, dirigidos a prevenir la discriminación en el acceso y la permanencia en el empleo en dos líneas:
  - **Asesoramiento y resolución de consultas jurídicas relacionadas con el empleo doméstico.**
  - **Accesibilidad a información actualizada sobre las nuevas modificaciones legislativas en este sector:** edición de una guía de derechos y deberes laborales destinadas a empleadas y personal empleador y como herramientas digitales de información y asesoramiento se han utilizado varios blogs:

  http://cumplirteprotege.blogspot.com

  http://empleodomestico.blogspot.com

  http://empleadasdehogarvalencia.blogspot.com

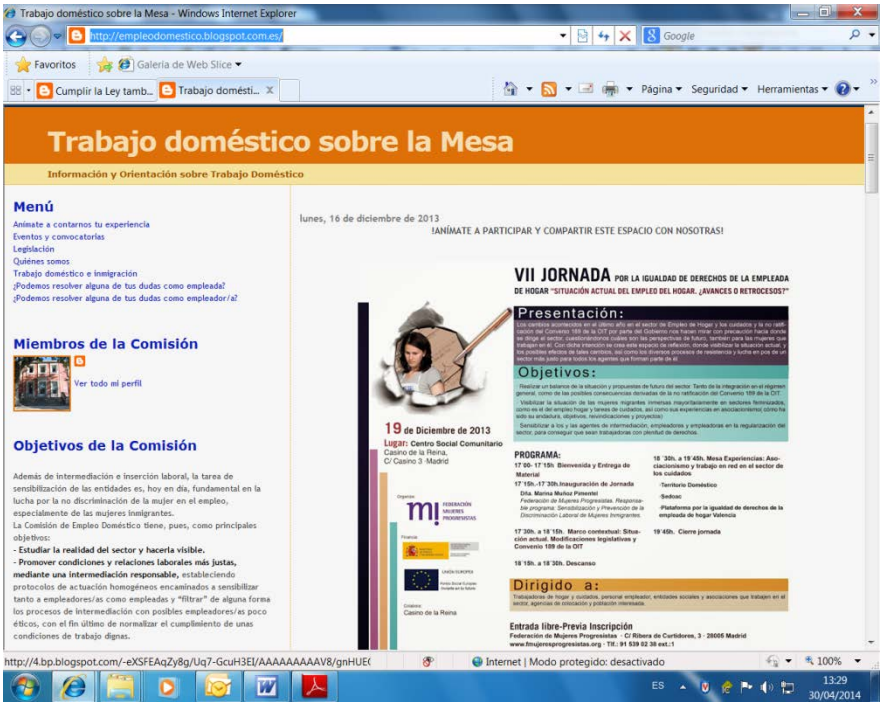
- **Talleres grupales dirigidos a mujeres inmigrantes trabajadoras en el Empleo de Hogar:**
  - Talleres grupales informativos sobre derechos y deberes. En total se han realizado 27 talleres.
  - Talleres grupales formativos, relacionados con la empleabilidad, habilidades profesionales y salud laboral. En total se han realizado 28 talleres.

- **Realización de jornadas de Trabajo/Reflexión sobre el empleo de hogar:**
  - Jornadas por la Igualdad de derechos de la empleada de hogar."Situación Actual del Empleo de Hogar. ¿Avances o retrocesos?". Madrid.
  - Jornada Por La Igualdad de Derechos De Las Empleadas Del Hogar "Situación Actual del Empleo Del Hogar, ¿Avances O Retrocesos?". Barcelona.
  - Jornada de trabajo y acuerdos: ¿Hacia una profesionalización de los cuidados? Navarra.
  - VII Jornada de la Plataforma por la Igualdad de Derechos de la Empleada de Hogar. Valencia.

El número total de de usuarias/os en este programa desglosado por provincias y sexo ha sido:

- Madrid: 156, 2 hombres y 154 mujeres.

- Barcelona: 198, 33 hombres y 165 mujeres.
- Navarra: 135, 14 hombres y 121 mujeres.
- Valencia: 179, 5 hombres y 174 mujeres.



➢ ***Programa "Concienciación del empresariado agrario" de la Unión de Pequeños Agricultores y Ganaderos (UPA).***

Programa desarrollado durante el año 2013 por la Unión de Pequeños Agricultores y Ganaderos (UPA) cuyo objetivo general es sensibilizar y concienciar al empresariado agrario en la igualdad de trato y la no discriminación de inmigrantes a la hora de contratar mano de obra.

Para ello se ha desarrollado un estudio de investigación, "Empleo Agrario y Mano de Obra Inmigrante: Concienciación y sensibilización para profesionales agrarios" presentando sus resultados o producto final en una guía/comic que sirve de guía de buenas prácticas profesionales a través de infografías denominada "MANOS DE COLORES. Se ha partido de un análisis de dichos prejuicios y reticencias, teniendo en cuenta, lo manifestado por el empresariado y, a la vez, recogiendo las opiniones de la población inmigrante sobre el trato recibido por el empresario que lo contrata a través de encuestas.

La ejecución del programa se ha dividido en cinco fases:

- ***FASE 1:*** **Recopilación de información** a través de fuentes primarias (encuestas) y secundarias (revisión bibliográfica). **Elaboración del estudio *"Empleo Agrario y Mano de Obra Inmigrante: Concienciación y sensibilización para profesionales agrarios"***.

Respecto a las fuentes primarias, se realizaron dos tipos de encuesta: una dirigida al empresariado agrario y otra dirigida a la población inmigrante que trabaja en el sector agrario. En ambos casos, las preguntas estaban dirigidas a obtener información sobre las actitudes existentes entre las personas que trabajan en el sector agrario que van en contra de la igualdad de trato y no discriminación. En cuanto a la muestra elegida, se partió de los resultados de la consulta bibliográfica y se determinó realizar las encuestas en las Comunidades Autónomas: Andalucía, Aragón, Cantabria, Castilla La Mancha, Castilla León, Comunidad Valenciana, Extremadura, Galicia y Murcia. En dichas Comunidades, se llevaron a cabo 123 encuestas.

Respecto a las fuentes secundarias, se procedió a la recogida de información proveniente de diversas fuentes y registros congruentes con los objetivos del estudio tales como Institutos de Estadísticas, organismos gubernamentales, institutos de investigación, fundaciones de entidades bancarias, obra social de cajas de ahorro, organizaciones sindicales, organizaciones profesionales agrarias, asociaciones de cooperativas, asociación de participación social, especialmente, asociaciones de mujeres, etc.

http://www.upa.es/_documentos/UPA_Inmigracion_Empresarios_Agrarios_Estudio-sensibilizacion.pdf

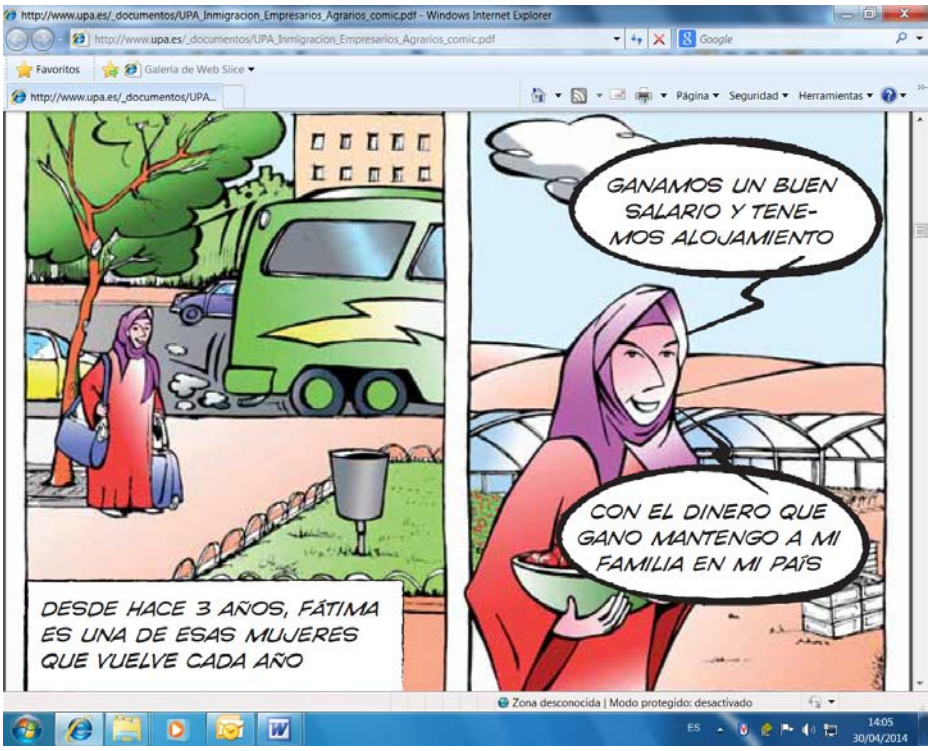
- ***FASE 2.*** **Elaboración de una Guía de buenas prácticas profesionales** en el sector agrario. A partir de los resultados obtenidos en la fase anterior, se ha elaborado una guía que recoge no sólo información sobre la situación del sector agrario desde un punto de vista del empleo o disposiciones legales a tener en cuenta en la contratación sino que visibiliza los prejuicios y estereotipos que existen y comportan obstáculos en la lucha para la consecución de la igualdad de trato y no discriminación recogiendo también recomendaciones.

http://www.upa.es/_documentos/UPA_Inmigracion_Empresarios_Agrarios_comic.pdf

- ***FASE 3*** **y 4**: Difusión del programa en sí y de sus productos finales, para ello se desarrollaron inicialmente unas jornadas en Almería donde participaron aproximadamente 80 profesionales agrarios. Dichas Jornadas estaban previstas celebrarse inicialmente en Madrid pero se considero desarrollarlas en esa provincia al considerar ésta, un punto estratégico que mueve un alto porcentaje de contratación de mano del obra inmigrante. Estas jornadas se han financiado a través del programa plurirregional de formación dirigidos a los profesionales del Medio Rural cuya financiación proviene del FSE y de los presupuestos del MAGRAMA. Se considero incluirlas en este programa para de esta manera ir creando sinergias entre las diferentes iniciativas promovidas por la Organización.

Siguiendo con la difusión del proyecto, de la guía se han editado 1500 ejemplares y 25 del estudio. Ésta ha sido repartida entre todas las Uniones territoriales que conforman nuestra Organización. También está siendo difundido a través de la página Web de UPA (www.upa.es). y en la revista La Tierra, nº 242.

- ***FASE 5:*** **Evaluación**. Se ha llevado a cabo un informe de evaluación a partir de la realización de las 2 encuestas y con agentes involucrados directa o indirectamente en el programa.



➢ ***Programa "Gestión de la Diversidad en Entornos Profesionales. Asesoramiento y Sensibilización a Empresas y Organizaciones en la Promoción de la Igualdad de Trato y No Discriminación" de la Fundación CEPAIM.***

Programa de sensibilización ejecutado por la entidad CEPAIM en el transcurso del año 2013 en las Comunidades Autónomas de Madrid, Cataluña y Valencia.

Las actividades del programa se han desarrollado en torno a 6 líneas de intervención:

- **Divulgación de la Gestión de la Diversidad.**

A través de esta línea de intervención se ha pretendido publicar, extender y poner al alcance del público el conocimiento acerca de la diversidad y su gestión.

Esta línea de intervención incluye: Organización de **Encuentros** (entiéndase "encuentro" como reuniones en un grupo de personas conformado por representantes de empresas y/o organizaciones públicas y privadas, el equipo técnico de la Fundación CEPAIM y especialistas invitados). Los encuentros se han realizado, en ocasiones, conjuntamente con otras entidades con el objeto de ampliar el poder de convocatoria surgen con el fin de generar diálogo y debate profundizando en el conocimiento de un tema específico. Los temas de los encuentros se han definido sobre la base de las necesidades detectadas en cada uno de los territorios teniendo como eje temático la Gestión de la Diversidad, la ética empresarial, la gestión de RRHH y la RSC. Los encuentros se han focalizado en un sector económico o un perfil de empresa en particular con el fin de generar un mayor interés en los mismos. Ejes temáticos: Gestión de la Diversidad, RSC, Igualdad de Oportunidades y no discriminación. Se han realizado en Madrid, Barcelona y Valencia.

- **Producción de Herramientas y Documentos de Estudio.**

Se ha elaborado un blog que sirve de plataforma para almacenar todo el trabajo pasado y presente de la Fundación en gestión de la diversidad, la igualdad de trato y la no discriminación. Esta herramienta facilita la comunicación con el entorno y acerca de forma más eficiente el mensaje al público objetivo de nuestro proyecto. El objetivo fundamental de este blog es mejorar la comunicación y la transmisión de ideas con los beneficiarios y beneficiarias del proyecto, mayoritariamente dentro del sector empresarial. El blog permite la creación y transmisión de

información de forma sencilla y esto posibilitará que mejore la frecuencia de comunicación y la efectividad de la misma.

- **Formación del personal de las organizaciones.**

El objetivo de esta actuación es dotar de conocimientos-conceptos, metodologías y herramientas- a las plantillas de las organizaciones independientemente del nivel jerárquico que ocupen de forma que, conozcan los principales aspectos de la diversidad y su gestión y mejoren sus habilidades de interrelación en y con equipos heterogéneos siendo capaces de gestionar la diversidad del entorno interno y externo.

- **Asesoría a las organizaciones.**

En el desarrollo de procesos (planes, programas, políticas, acciones) dirigidos a gestionar la diversidad (interna y externa). Entendemos la asesoría como la búsqueda global de soluciones que permitan a las organizaciones tomar decisiones y/o resolver problemas específicos relacionados con la Gestión de la Diversidad. Las asesorías incluyen el diseño y organización de acciones que estimulen el encuentro y el conocimiento mutuo y, faciliten la compensación de desigualdades de partida entre trabajadores/as.

- **Apoyo para el reclutamiento de perfiles diversos.**

Para muchas empresas la internacionalización se convierte en una vía necesaria para su supervivencia; en este nuevo horizonte las empresas necesitan personal con conocimientos de idiomas y de los códigos culturales donde pretenden instalarse y hacer negocio. La Fundación CEPAIM tiene capacidad para proporcional dichos perfiles a aquellas empresas que lo demanden, función complementaria a la que se viene desarrollando en el Proyecto INCORPORA financiado por la Fundación La Caixa.

- **Campaña de Sensibilización.**

Se han elaborado 3 spots que abordan la discriminación de las mujeres y más concretamente de la mujer inmigrante en los entornos laborales.

Fundamentalmente es en este eje donde la **Subdirección General de Inmigración**. desarrolla la actividad a través de las organizaciones sindicales más representativas, asociaciones y cooperativas agrarias sin ánimo de lucro y ayuntamientos, seleccionados todos en régimen de concurrencia competitiva.

Como objetivo específico se ha propuesto:

La organización de los flujos migratorios de trabajadores agrarios migrantes de temporada.

Para ello se ponen en marcha las siguientes líneas de actuación/subvención:

- Organización y coordinación de las contrataciones y desplazamientos de las personas trabajadoras de temporada, incluyendo la organización y planificación de las campañas agrícolas de temporada, la cuantificación de las necesidades de temporeros/as, la gestión de las ofertas, la coordinación de las contrataciones y sus consecuencias legales, y la organización de los viajes por las organizaciones y agrupaciones empresariales y cooperativas agrarias sin ánimo de lucro.
- Visita a los alojamientos de los temporeros e informe sobre la situación de los mismos a efecto de controlar su adecuación a lo establecido en la Orden de bases, de dispones de un banco de datos de los alojamientos de temporeros existentes y subvencionados, y de emprender las acciones que la ley permita caso de incumplimiento.
- Asesoramiento e información sociolaboral a los temporeros en relación con sus derechos, las condiciones del sector, los servicios sociales y sanitarios a los que tienen derecho, etc., realizado por los ayuntamientos, las organizaciones sindicales y las asociaciones agrarias sin ánimo de lucro.

- La realización de comisiones nacionales, provinciales y grupos de trabajo sobre la organización de los flujos migratorios, según lo establecido en el Acuerdo marco vigente de la Administración y los principales agentes involucrados, de 2006.

LAS PRINCIPALES OPERACIONES DESARROLLADAS EN EL EJE 2 SONLAS SIGUIENTES:

BUENA PRACTICA DEL PROYECTO DE GESTIÓN. **Proyecto:** "Organización y coordinación de la contratación y de los desplazamientos de los trabajadores migrantes agrícolas de temporada".

Programa operativo: Lucha contra la discriminación (2007ES05UPO002)

Eje prioritario: 2

Tema prioritario: Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres.

Organismo: Dirección General de Migraciones – Subdirección General de Inmigración

Ámbito geográfico: Nacional (España**)**

Breve descripción del proyecto:

- Objetivos: la organización y coordinación de las contrataciones y desplazamientos de las personas trabajadoras de temporada, incluyendo la organización y planificación de las campañas agrícolas de temporada, la cuantificación de las necesidades de temporeros/as, la gestión de las ofertas, la coordinación de las contrataciones y sus consecuencias legales, y la organización de los viajes por las organizaciones y agrupaciones empresariales y cooperativas agrarias sin ánimo de lucro.
- Metodología de intervención: subvención en concurrencia competitiva con liquidación tras la justificación.
- Características principales del proyecto:
  - Población objetivo: trabajadores migrantes agrícolas de temporada.
  - Recursos utilizados: las intervenciones de agentes sindicales, ayuntamientos, organizaciones y cooperativas agrarias sin ánimo de lucro.
  - Criterios de igualdad, responsabilidad social: los contenidos en la Orden de bases ESS/1708/2012 de 20 de julio y la Resolución de 11 de julio de 2013 (BOE 18-7-2013) de convocatoria que regulan a subvención.
- Resultados físicos y financieros: Se han subvencionado 11.386 temporeros/as, por una cuantía de 326.645 €.

BUENA PRACTICA DEL PROYECTO DE GESTIÓN. **Proyecto:** "Asesoramiento e información sociolaboral a trabajadores temporeros migrantes agrícolas"

Programa operativo: Lucha contra la discriminación (2007ES05UPO002)

Eje prioritario: 2

Tema prioritario: Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres.

Organismo: Dirección General de Migraciones – Subdirección General de Inmigración

Ámbito geográfico: Nacional (España**)**

Breve descripción del proyecto:

Objetivos: Apoyar sociolaboralmente a los temporeros migrantes agrícolas en relación a sus derechos, las condiciones laborales del sector y los servicios de carácter social a que pueden tener derecho..

Metodología de intervención: subvención en concurrencia competitiva con liquidación tras la

justificación.

- Características principales del proyecto:

- Población objetivo: trabajadores migrantes agrícolas de temporada.

- Recursos utilizados: las intervenciones de agentes sindicales, ayuntamientos, organizaciones y cooperativas agrarias sin ánimo de lucro.

- Criterios de igualdad, responsabilidad social: los contenidos en la Orden de bases ESS/1708/2012 de 20 de julio y la Resolución de 11 de julio de 2013 (BOE 18-7-2013) de convocatoria que regulan a subvención.

- Resultados físicos y financieros: Se han subvencionado 8.838 temporeros/as, por una cuantía de 125.916 €.

BUENA PRACTICA DEL PROYECTO DE GESTIÓN. **Proyecto:** "Visita a alojamientos de trabajadores temporeros y elaboración de informes sobre las condiciones de los mismos"

Programa operativo: Lucha contra la discriminación (2007ES05UPO002)

Eje prioritario: 2

Tema prioritario: Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres.

Organismo: Dirección General de Migraciones – Subdirección General de Inmigración

Ámbito geográfico: Nacional (España**)**

Breve descripción del proyecto:

- Objetivos: Velar y controlar las condiciones de habitabilidad de los alojamientos de los temporeros agrícolas establecidas en la Orden de bases.
- Metodología de intervención: subvención en concurrencia competitiva con liquidación tras la justificación.
- Características principales del proyecto:
  - Población objetivo: trabajadores migrantes agrícolas de temporada.
  - Recursos utilizados: las intervenciones de agentes sindicales, ayuntamientos, organizaciones y cooperativas agrarias sin ánimo de lucro.
  - Criterios de igualdad, responsabilidad social: los contenidos en la Orden de bases ESS/1708/2012 de 20 de julio y la Resolución de 11 de julio de 2013 (BOE 18-7-2013) de convocatoria que regulan a subvención.
- Resultados físicos y financieros: Se han subvencionado 692 alojamientos, por una cuantía de 131.363 €

TEMA PRIORITARIO 71: Vías de integración y reintegración en el mundo laboral de las personas desfavorecidas; lucha contra la discriminación en el acceso al mercado laboral y en la evolución en él y fomento de la aceptación de la diversidad en el lugar de trabajo

Durante 2013 **Cáritas Española** se han desarrollado las operaciones previstas, **aprobadas** por el órgano interno competente, la Unidad de Dirección del Programa Operativo (POLCD):

- 54 operaciones de Itinerarios Integrados de Inserción
- 7 operaciones de Empresa de Inserción (acciones para la formación y el empleo)
- 2 operaciones Campañas de Difusión y Sensibilización.

- 2 operaciones de Jornadas Formativas y Seminarios
- 6 operaciones de Redes, asociaciones.

ITINERARIOS DE INSERCIÓN.

La metodología que articula la diversas fases o etapas del itinerario se basa en la responsabilidad compartida entre participante y agente formativo (educador, técnico, orientador, etc. que asume una función tutorial) y en un plan de acción personalizado, que orientará el recorrido, en tiempos, metas y acciones formativas, con la flexibilidad necesaria para reconducir el proceso, previa valoración conjunta, cuando se estime necesario, siempre de una manera acordada.

Los itinerarios del Tema Prioritario 71 van dirigidos a personas en situación o riesgo de exclusión, en general y en total se han realizado 54. En los indicadores reciben un tratamiento específico las personas inmigrantes.

El acompañamiento que se realiza a lo largo de todo el proceso, que es seña de identidad de la metodología del Itinerario de Inserción, amplía su marco de referencia y adquiere una enorme importancia en esta fase. La intermediación con la empresa y la persona que accede al empleo, se prolonga aún durante un tiempo determinado, como apoyo al mantenimiento del puesto de trabajo conseguido. Porque tan difícil como conseguir un empleo, es lograr mantenerlo, teniendo en cuentas los perfiles y dificultades añadidas de muchas de la personas que participan en el POLCD,

La coordinación y colaboración interinstitucional, señaladas en informes anteriores, que ya se impulsaba en el anterior período 2000-2006 y se remonta a etapas anteriores del Programa de Empleo, se mantiene como línea de acción estratégica. Cada vez vemos más necesario consolidar los espacios de coordinación y generar aquellos que sean factibles, tanto en razón de nuestro modelo de intervención, como en razón de la exigencias, cada vez mayores, de difícil coyuntura en que nos encontramos, que nos obliga a unir fuerzas y rentabilizar esfuerzos. Así mismo, nos exige un esfuerzo, cada vez mayor, de innovación y creatividad, de seguimiento de los procesos.

La Acogida, Información y Orientación Sociolaboral

Desde los Servicios de Orientación se realizan diferentes acciones:

- **Diagnóstico de Empleabilidad de la persona participante**.
- **Diseño consensuado del Itinerario Integrado de Inserción.**
- **Información Laboral**: para que la persona pueda decidir su itinerario de inserción.
- **Técnicas de Búsqueda Activa de Empleo**: de forma grupal o individual
- **Acompañamiento al Itinerario de Inserción.**

A lo largo de 2013 los Servicios de Acogida y Orientación Socio-laboral han continuado sufriendo, de manera aún más intensa que durante 2011 y 2012, la presión de la demanda de un elevado número de personas desempleadas de todos los perfiles, tanto las personas con situaciones de desempleo y exclusión, como otras, acuciadas por la crisis y la destrucción de sus puestos de trabajo. Las entrevistas iniciales, más exhaustivas, permiten identificar mejor y decidir qué personas pueden participar en un itinerario en Cáritas y cuáles pueden ser derivadas hacia otros servicios de orientación, formación o empleo externos más adecuados. Así se ha podido garantizar la calidad del servicio, y se ha evitado, en gran medida, que la calidad no estuviera condicionada por la cantidad. Hemos de señalar que algunas de las entidades beneficiarias –Cáritas Diocesanas- se han visto en la obligación de reforzar sus Servicios de Acogida, y que, en algunas de ellos, han continuado la atención y cuidado de los orientadores para evitar el angustia ante la creciente demanda que siguió llegando a los Servicios que atienden. Dentro de los Servicios de Acogida e Información que funcionan en los 54 Itinerarios desarrollados, en algunos de ellos, las actividades específicas de información las realizan personas voluntarias, apoyadas por profesionales; en la mayoría de los casos se trata de espacios informatizados para personas que requieren, primordialmente, apoyo para la búsqueda activa de ofertas de empleo o formación.

En el proceso de Orientación, tras las primeras entrevistas, identificar la situación de cada persona (capacidades, carencias, habilidades, problemas), y realizar su diagnóstico de empleabilidad, se trabajan aspectos personales (actitudes, conductas), laborales (conocimientos, destrezas) y técnicas específicas para la búsqueda activa de de empleo. Cada vez más, en los Servicios de Orientación se combina la búsqueda personal con el trabajo en grupos, que se refuerza cada vez más, porque, por una parte, permite atender a mayor número de personas y trabajar conjuntamente con personas que, al presentar un perfil similar, requieren de una orientación laboral muy parecida, y, por otra parte, se favorece la ayuda mutua entre las personas que viven situaciones similares y se refuerza la relación y compañerismo.

Así mismo, se ha realizados talleres de Búsqueda Activa de Empleo en todos los Itinerarios, como formación específica imprescindible, en los que al conocimiento de las herramientas adecuadas se añade la puesta en práctica de habilidades personas y sociales que serán imprescindibles para el desempeño de un puesto de trabajo. Los talleres BAE son un recurso formativo

Como se ha señalado anteriormente, desde el Servicio de Orientación se ofrece un acompañamiento a lo largo de todo el itinerario de Inserción.

La Formación para el Empleo (las acciones formativas son de la misma tipología que en el tema prioritario 70, desarrolladas en el punto anterior)

Un mercado laboral cada vez más competitivo, requiere de una mayor cualificación y experiencia, incluso en sectores que antes no lo demandaban. La formación profesional, o una determinada formación ocupacional, se está imponiendo también, como condición sine qua non para acceder a un empleo, para las personas más alejadas del mercado laboral y con mayores dificultades para ello.

Durante 2013 se ha llevado a cabo distintos tipos de talleres, cursos de formación, etc, en los que los contenidos de formación básica, habilidades sociales, y laborales, se complementaron con la formación técnica y práctica y con la incorporación de módulos de formación orientados a la mejora de las habilidades sociales y laborales, así como los módulos transversales.

- En la familia profesional de servicios a las personas: Auxiliar de ayuda al hogar-Trabajo doméstico (cocina, plancha, limpieza, nutrición,…), Atención y cuidado de la infancia, Personas mayores, Personas enfermas / dependientes, Auxiliar de Geriatría,.
- En el reciclaje: ropa, y textiles, complementos no textiles (calzado, bolsos,…) juguetes, papel, electrodomésticos pequeños y grandes, muebles, etc.
- En la familia profesional de Hostelería y Turismo. Auxiliar de Hostelería: Ayudante de cocina, Ayudante de Repostería y panadería, Camareros de comedor, Camarera de pisos,
- En la familia de profesional de Madera, mueble y corcho: Carpintería, Restauración de muebles,
- Otras profesiones: Jardinería, Horticultura, Marineros de cubierta, Limpieza de maquinaria Industrial, etc.

También se han ofrecido cursos de capacitación profesional dirigidos a personas que ya tienen unas habilidades personales y sociales básicas y pueden afrontar una formación técnica de mayor rigor y exigencia. Son cursos que Cáritas adapta a las particularidades de personas y colectivos, así como las demandas del mercado de trabajo.

En los últimos años, va tomando forma la que denominamos “Formación en el puesto de trabajo” que consiste en una formación consensuada con una empresa, y que se desarrolla íntegramente en la propia empresa, tanto la parte teórica, como la práctica, y que está dando unos resultados muy buenos, contando con unos elevados porcentajes de inserción, ya que la propia empresa conoce a las personas de primera mano y termina contratando a gran parte de ellos. Se están dando experiencias muy positivas de cursos de formación en colaboración con empresas del sector. Las prácticas laborales son otra oportunidad para mejorar la empleabilidad.

La Intermediación Laboral y el Empleo con Apoyo

Durante 2013, en un contexto de progresiva destrucción de puestos de trabajo y de empresas que cierran arrastradas por la crisis, los Servicios de Intermediación han continuado e intensificado el contacto con las empresas del entorno que aún están en condiciones de mantener y crear puestos de trabajo, a fin de que las personas que finalizan el itinerario tengan más opciones de acceder a un empleo. Se ha incidido en la sensibilización y aumentado el tiempo y los recursos para establecer relaciones con grupos empresariales y pymes, También se está incidiendo en la necesidad de desarrollar las Cláusulas Sociales desde los organismos públicos. Por otra parte, se están abordando los empleos de proximidad que abren nuevas posibilidades de contratación. Los esfuerzos con el empresariado pasan también por la sensibilización sobre la contratación y regularización de inmigrantes sin papeles a través de los precontratos. Durante este año, se sigue trabajando en los servicios de intermediación el asesoramiento en el ámbito del empleo en el hogar, tanto para trabajadoras como para empleadores. El objetivo es múltiple: facilitar la contratación de las personas que trabajan en el sector y evitar la economía sumergida; poner en conexión –casar- las ofertas y las demandas, desde un conocimiento de las condiciones de quienes ofertan y quienes demandan, preservando la calidad y especialización de quienes ofrecen su trabajo y el respeto hacia los derechos de los trabajadores por parte de los empleadores; en tercer lugar, el seguimiento de las partes, una vez conseguido el empleo, durante un cierto tiempo. Este proceso es dando buenos resultados, tanto a efectos de inserción laboral como en el aumento de las ofertas de trabajo.

EMPRESAS DE INSERCIÓN.

Con las 7 operaciones de Empresas de Inserción (enmarcadas dentro de Formación y Empleo) apoyadas desde el POLCD-FSE se han apoyado 11 empresas de inserción, desarrollando a lo largo de 2013 sus actividades productivas en los sectores respectivos y han llevado a cabo los programas formativos personalizados con las personas en proceso de inserción.

CD Albacete	Turismo Rural, Hosteleria Cortijo Covaroca S.L	
	El búho S.L Viveros y Servicios Forestales.	
	Viveros El sembrador S.L	
	Reutilización Textil Fuera de Serie S.L.	
	Tienda Comercio Justo Romero S.L.	

CD Barcelona	Reutilización Textil Formacio i Treball	
CD Cordoba	Recogida / Tratamiento residuos urbanos (papel y cartón) Solemccor S.L.	
CD Lleida	Reutilización Textil Troballes S.L.	
CD Madrid	Mensajería y Paqueteria Asiscar S.L.	
CD Sigüenza Guadalajara	Reutilización Textil Reciclamoda S.L.	
CD Solsona	Reutilización acetite. Cartaes S.L.	

CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN.

Cáritas Regional Andalucía. Acciones desarrolladas:

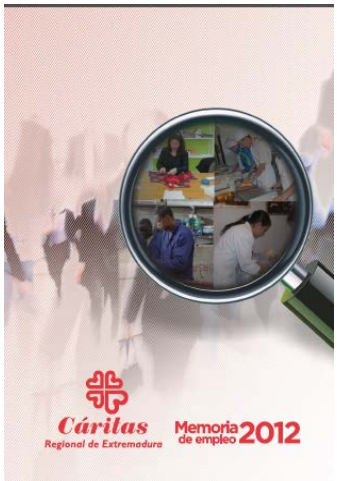
1) Presentación y difusión Memoria de Empleo de Cáritas Regional de Andalucía 2012.

2) Rueda de Prensa y Comunicado por el día de las Empleadas de Hogar 30 de Marzo.

3) Edición de material de información sobre acciones Básicas en Empleo.

Cáritas Regional Extremadura.

1) Presentación y difusión de la Memoria de Empleo de Cáritas Regional de Extremadura 2012.



OPERACIONES DE JORNADAS Y SEMINARIOS: Se han realizado las 2 operaciones previstas en Andalucía y Extremadura..

Cáritas Regional de Andalucía:

Integrados Comunicación Cáritas Española (SICCE).

Fecha: 5 de febrero de 2013.

Participantes: 28 personas (22 mujeres y 6 hombres)

Políticas de Empleo.

Fecha: 24 Octubre de 2013

Participantes: 28 personas (20 mujeres y 8 hombres)

Impulso iniciativas Economía Social.

Fecha: 20 de Noviembre de 2013

Participantes: 32 personas (17 mujeres y 15 hombres)

Cáritas Regional de Extremadura:

Taller grupal e intercambio de experiencias entre participantes y técnicos (impulso y mejora de la participación)

Fecha: 13 de Noviembre de 2013

Participantes: 34 personas (16 mujeres y 18 hombres)

OPERACIONES DE REDES.

Se han llevado a cabo las 5 de las 6 operaciones previstas: en Andalucía, Aragón, Baleares, Castilla y León, Cataluña. La operación aprobada para la Región Levante-Comunidad Valenciana no se llevó a cabo: las redes autonómicas de las entidades beneficiarias han realizado diversas actividades de formación, orientadas a la mejora continua de los profesionales de la inserción y para asegurar métodos y procedimientos de seguimiento y supervisión, diseño de modelos de formación, etc. que aseguren una mayor calidad de la acción.

Acompañamiento y asistencia técnica a los Programas de Empleo de las Cáritas Diocesanas de las comunidades respectivas, incidiendo tanto en espacio técnico, como en el directivo y contando con los voluntarios implicados

Elaboración de materiales de apoyo. Elaboración de programas formativos para determinados perfiles profesionales Definición y construcción común de perfiles, metodologías, funciones y herramientas. Boletines informativos y Dossieres recopilatorios de actividades, investigaciones, convocatorias, artículos de interés, etc.

Se ha valorado especialmente la contribución a la elaboración de metodologías comunes adecuadas a la realidad para diagnosticar y para intervenir en las condiciones de empleabilidad, se han elaborado materiales de apoyo.

En materia de sensibilización se han preparado y difundido las memorias anuales de Empleo, los proyectos y acciones.

Desarrollo de un observatorio permanente sobre la realidad de empleo, políticas sociales y de empleo, recursos, las distintas subvenciones y ayudas susceptibles de ser aplicadas a la realidad de nuestras acciones

Algunos datos del Tema Prioritario 71:

	Año 2013 (Informe anual)			Acumulado a 31-12-2013		
Indicador	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total

Participantes	7.514	12.164	19.678	32.669	49.634	82.303
Contratados	865	1.893	2.758	4.636	9.200	13.836

Durante el año 2013, el número de personas que, como resultado de los itinerarios de inserción, han logrado emplearse es de 2.758 Si consideramos el acumulado a diciembre de 2012, el número de personas empleadas es de 13.836. De las 2.758 personas empleadas, 1.893 (68%) son mujeres y 865 (32%) son hombres.

Destacamos la idoneidad de la metodología de los itinerarios de inserción para los perfiles de las personas que acuden a nuestros servicio y programas de Empleo, sea directamente o derivadas desde otros programas/ servicios internos de Caritas o externos. Es una metodología adecuada, y es también compleja, puesto que la necesaria combinación de servicios de orientación, formación y empleo propios y externos, se ha de articular desde cada itinerario de manera individualizada. En todo ello juega un papel determinante el acompañamiento y el servicio de intermediación laboral, que ha redoblado esfuerzos tanto en la prospección de mercado laboral como en el contacto con las empresas y la adecuación armonización entre oferta y demanda.

La crisis económica está dificultando los logros en materia de inserción laboral, aunque con muchos participantes se están consiguiendo avances en otros ámbitos de la inclusión: empleabilidad y actitud activa ante el desempleo, situación legal, formación, educación-cultura, habilidades sociales, participación social, renta, salud, vivienda, etc.

Respecto a las empresas de inserción, como estructura de empleo integrada en el itinerario de inclusión, cumplen una importante función, sobre todo para aquellas personas que, a pesar haber realizado un proceso formativo, tienen excesivas dificultades para acceder a un empleo normalizado, porque permiten una experiencia laboral tutelada, completar la formación en el puesto de trabajo y disponer de un acompañamiento a medio y largo plazo que fortalece las posibilidades de inserción laboral. En las 7 operaciones de empresas de inserción destacamos los logros alcanzados, el hecho de que estén funcionando plenamente y el hecho de que hayan trabajado 119 personas en las empresas de inserción (frente a las 87 de 2012), de las cuales 75 son hombres (63%) y 44 mujeres (37%).

Señalamos como una de las dificultades de la actual situación de crisis, que afecta especialmente a las empresas de reciclaje y de recogida de voluminosos, el hecho de que las cantidades recogidas hayan descendido mucho porque la gente le da mucho más uso a los productos antes de desecharlos.

El trabajo en red desarrollado en los ámbitos autonómico y nacional, así como las jornadas y seminarios, han permitido el intercambio de experiencias, el debate y la reflexión sobre el modelo de acción y las metodologías más adecuadas a las características de las personas y colectivos que participan, la necesidad de incidir en la formación, en un contexto de crisis de empleo como la que vivimos, en la elaboración de materiales en un proceso de mejora continua, a través de reuniones periódicas con los responsables de Empleo de las Cáritas de cada una de las regionales que desarrollan estas operaciones, reuniones y jornadas con los técnicos y profesionales de Empleo de los programas, y encuentros con los profesionales y los voluntarios.

Así mismo se han dado a conocer los programas y acciones a nivel interno, al entorno próximo y a la sociedad en general, considerando que el conocimiento y apoyo social a los programas de empleo es condición necesaria para la inserción Sociolaboral y la inclusión social de las personas dificultades asociadas al problema de desempleo.

En cuanto a las Campañas de sensibilización, se han desarrollado las actividades previstas y, a pesar de la dificultad de valorar con precisión efectos y alcance cuando su objetivo es sensibilizar a la sociedad en general dentro del ámbito diocesano, la incidencia ha sido positiva, tanto en los niveles políticos, como en la ciudadanía en general, para ir eliminando las discriminaciones que sufren algunos colectivos en su derecho de acceso al empleo.

BUENA PRÁCTICA DE GESTIÓN. Proyecto:

"Formación en el puesto de trabajo"

Programa operativo: Programa Operativo Lucha Contra la Discriminación 2007-2013

Eje prioritario: 2

Tema prioritario: 71

Organismo: Cáritas Española

Ámbito geográfico: Granada y Provincia

Breve descripción del proyecto:

La Formación en el Puesto de trabajo, es una modalidad formativa desarrollada por Cáritas Diocesana de Granada y que en los últimos años se ha ido reproduciendo en otros lugares ya que sus resultados son altamente exitosos, consiguiendo año tras año más del 60% de inserción de sus participantes.

Consiste en iniciar un itinerario con los participantes pero muy vinculado a una formación concreta y en una empresa en concreto, lo que favorece la inserción en esa empresa ya que al finalizar el proceso formativo-educativo conoce muy bien a las personas así como las personas conocen bien el puesto de trabajo.

Objetivos:

- Mejorar la cualificación profesional de los participantes.
- Incrementar la empleabilidad de las participantes.
- Incrementar la responsabilidad empresarial para con los participantes del proyecto.

Metodología de intervención:

- Prospección empresarial, para conocer la tendencia del mercado de trabajo, las necesidades de cualificación y contratación de las empresas de nuestro entorno, para la realización de acciones de formación en el puesto de calidad y ajustadas a las necesidades cambiantes que en cada momento plantea el mundo de la empresa. La prospección se iniciará con la identificación de sectores de actividad y posibles ocupaciones para estos sectores en los que los participantes puedan tener cabida según su perfil profesional.
- Visitas a empresas, previas, durante y posteriores a la puesta en marcha de la acción formativa, para dar a conocer y difundir la actuación.
- Elección de la empresa colaboradora, que participará en cada actividad formativa se basará principalmente en criterios de Responsabilidad Social Corporativa en la gestión empresarial, además de tener posibilidades reales y compromiso de contratación de los participantes.
- Firma de convenios de colaboración, para la puesta en marcha de la acción formativa donde se establecerán las condiciones y compromisos de colaboración.
- Planificación de cada actividad formativa, cuenta con las siguientes fases:

  Difusión; Captación participantes; Sesión Informativa; Entrevistas de selección; Listado de admitidos/as; Inicio curso; Fin curso
- Puesta en marcha de la actividad de formación, se acordará con la empresa colaboradora, tanto en su fase teórica como de prácticas.
- Tutorización, de cada entidad participante, que designará un interlocutor para coordinar

y tutorizar la actividad formativa en todo su desarrollo, y concretaran y diseñaran la cualificación profesional a desarrollar atendiendo a la necesidad de formación en el puesto planteado por la empresa y sus posibilidades de inserción laboral.

- Docencia, dos técnicos de Cáritas implicados en las funciones de visitar a las empresas para llegar a compromisos de formación, del seguimiento y desarrollo de las actividades planificadas en el proceso formativo con la empresa, de preseleccionar, convocar y seleccionar junto con las empresas a los participantes, tutorizar, acompañar, y evaluar junto con los profesionales de las acciones formativas, gestionar material didáctico, becas, justificación del desarrollo del curso y asistencia de los participantes, además de la impartición de módulos transversales que se relacionan a continuación: Inserción laboral y técnicas de búsqueda de empleo; Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación; Cuidado y respeto al medioambiente.

  Y técnicos profesionales especialistas en su área de trabajo en cada empresa colaboradora, implicados en impartir la formación específica de cada actividad formativa. Además de un técnico que planificará todas las actividades de las distintas especialidades formativas, hará seguimiento conjunto con los orientadores laborales y profesionales de las empresas y coordinará todas las acciones formativas.

- Duración de la actividad formativa, cada actividad formativa tendrá una duración mínima de 250 horas, a 5 horas diarias.

- Ayudas económicas, los participantes recibirán una beca de transporte mínimo por día asistido (8 €/día), pudiéndose incrementar en el caso de que la localización de la empresa colaboradora en la que se realiza la actividad formativa lo requiera, para favorecer su participación en el proceso formativo, y la situación económica y familiar es límite para muchos participantes.

- Evaluación, continua durante todo el proceso tanto en la fase teórica como de prácticas profesionales no contractuales.

- Entrega de títulos, una vez finalizada la actividad formativa y superada por parte del participante las fases de teoría y prácticas.
- Fidelización de las empresas.
- Seguimiento de los participantes una vez finalizada la actividad formativa, para valorar la repercusión de la formación a corto medio y largo plazo.

Características principales del proyecto:

Población Objetivo y Territorio: Participantes Itinerarios integrados de inserción: Empresas de la zona, Granada y provincia.

Recursos utilizados: Económicos: 2013 – Imputado a programa operativo. 17.134 €

El proyecto se cofinancia con otros fondos propios y privados, ascendiendo a un total de 75.000 €.

Actividades desarrolladas:

10 cursos Formación en el Puesto de Trabajo.

1 Gestión de punto de venta Especialista en Frescos

1 Operaciones Básicas de Restaurante Bar

1 Gestión de punto de venta Especialista en Frescos

2 Operario de Gran superficie

2 de Manipulador de Frutas y Hortalizas

1 Ayudante de cocina

1 Operaciones Básicas de Pisos en Alojamientos

1 Operaciones Básicas de Restaurante Bar

Resultados físicos y financieros:

Participantes		Insertados		% inserción	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
54	96	42	61	75%	55%
150		103		68%	

De los dos temas prioritarios desarrollados por **Cruz Roja Española (CRE)**, en el eje 2 el 71, incluye 75 operaciones de itinerarios de inserción laboral para personas muy alejadas de mercado laboral y en desventaja social, una operación de itinerarios multiobjetivo, 1 operación de campañas de sensibilización y difusión territorial, y 1 una operación de campañas multiobjetivo (en los cuatro grupos de regiones), 14 operaciones de formación y empleo "Aprender trabajando" (una de ellas multiobjetivo) y un estudio de investigación sobre "empleabilidad y jóvenes"

El trabajo se desarrolla a través de las oficinas territoriales de Cruz Roja, en concreto, en 41 provincias en 67 localidades.

De manera detallada se describen el tipo de intervención que se realiza en las 2 grandes operaciones en las que se participa (itinerarios y campañas).

Toda la metodología y filosofía de trabajo descrita en los itinerarios integrados de inserción laboral para personas inmigrantes se transfiere también a esta operación con personas desfavorecidas, pero la especificidad de este tipo de proyectos es que los Itinerarios integrales son más intensificados por ser para personas de muy baja empleabilidad y/o centrados en un colectivo específico en lo que se requiere mayor dedicación, acompañamiento y seguimiento en todo el proceso, sobre todo en las primeras fases de activación, orientación, formación, y acompañamiento hacia el empleo, porque se trabaja con personas desempleadas de muy baja empleabilidad, alejadas del mercado laboral, inactivas y que tienen además problemáticas sociales añadidas; muchas de ellas son personas perceptoras de rentas mínimas de inserción, y/o son personas adultas que llevan mucho tiempo fuera del mercado de trabajo, y normalmente no acceden a los servicios de empleo públicos. En los itinerarios intensificados para personas desfavorecidas, además de todo el proceso descrito en la operación de itinerarios con personas inmigrantes, el acceso al empleo es considerado un logro fundamental en el proceso de incorporación social de las personas. Pero se caracteriza por explotar todas las dimensiones del empleo como elemento integrador; muy especialmente se entiende el acceso a un empleo como una importante fuerza de motivación personal para personas que sufren un importante deterioro de su autoestima y capacidades.

El perfil tipo de las personas atendidas en el Tema Prioritario 71 es mayoritariamente mujeres (58% frente al 42% de hombres), con una edad entre 25 y 54 años (67%, frente al 30% de jóvenes y 3% de mayores de esa edad), en situación laboral de desempleo (90% frente al 8% de inactivos y sólo el 2% de ocupados), y con un nivel de estudios medio bajo: el 71% sin estudios, primarios y secundarios obligatorios, el 24% secundarios superiores, y el 5% universitarios.

OPERACIÓN ITINERARIOS INTENSIFICADOS PARA PERSONAS MUY ALEJADAS DEL MERCADO LABORAL

Son proyectos de formación, orientación e intermediación laboral que trabajan con personas desempleadas de muy baja empleabilidad y muy alejadas del mercado laboral, y que tienen además **problemáticas sociales añadidas**. Este tipo de proyectos engloban:

- Los itinerarios integrales por colectivo específico. Éstos centran su intervención en las **especificidades de vulnerabilidad de determinados colectivos**. En concreto son proyectos destinados a la mejora de la empleabilidad y acercamiento al mercado laboral de personas con conductas adictivas.

- Los itinerarios integrales intensificados para personas de muy baja empleabilidad. En estos casos el **perfil de personas es más diverso** y el proyecto se dirige a aquellas personas que se encuentran más alejadas del mercado laboral (personas reclusas, personas sin hogar…).

- Itinerarios a través del Servicio de Mediación Sociolaboral. Tienen como público objeto personas que tienen dificultades especiales, que viven en contextos desestructurados y que participan en diferentes proyectos de intervención social con los que se trabaja la dimensión psicosocial y de salud. Los principales grupos específicos de intervención son: personas drogodependientes, reclusas y ex reclusas, personas sin hogar o en situación de calle, personas paradas de larga duración, mujeres víctimas de violencia de género y otros grupos de personas excluidas socialmente, ya que parten de situaciones multiproblemáticas en su contexto.

- Itinerarios laborales innovadores con personas reclusas. APROP. Es un proyecto de partenariado público-privado con desarrollo provincial en Barcelona y Lleida cofinanciado por el Fondo Social Europeo y CIRE (*Generalitat de Catalunya*), en el que ambas entidades aportan estructura técnica que se encarga de la ejecución de las acciones. El proyecto APROP va dirigido a personas en régimen penitenciario, colectivo de muy difícil inserción, en tercer grado, aunque también se trabaja, en menor medida, con personas que se encuentran en segundo grado, tienen documentación en regla para trabajar y están a punto de acceder al tercer grado.

De manera general el grueso del proyecto se centra en personas inactivas o desempleadas de muy baja empleabilidad cuyas problemas habituales son: participación discontinua en empleos no cualificados, escasez de recursos y escasos apoyos familiares, expectativas alejadas, sin hábitos personales y laborales, desorganización de horarios y tareas, muchas demandas paralelas y escasos compromisos, deterioro físico y estigma social, privación de libertad, mayor dependencia de servicios sociales, etc.

Durante este periodo se ha ampliado la participación a un perfil con mayor experiencia que en la situación actual se ha visto expulsada del mercado laboral y que encuentra dificultades para volver a insertarse, que no cuenta con recursos y herramientas para búsqueda de empleo, que pierde cobertura de prestaciones y empieza a tener nuevos problemas.

La situación de crisis ha venido a incrementar la precariedad y vulnerabilidad de los destinatarios de estos proyectos: agrava los problemas económicos y agrava sus posibilidades de empleo por el aumento de personas desempleadas con mejor perfil profesional. Además, se incrementan los problemas sociales de estas personas requiriendo de un abordaje social previo o en paralelo. Los temas son muy dispares y abarcan ámbitos como el de la vivienda, educación, asesoramiento legal: prestaciones, ayudas económicas puntuales, alimentos, ayudas de alquiler, derivaciones para valoraciones médicas cara a solicitar una incapacidad, informaciones de plazos de becas y ayudas escolares, asesoramiento legal por desahucios, deudas…

A lo largo del año 2013, en el marco del Programa Operativo Plurirregional “Lucha contra la Discriminación”, han participado un total de 1.439 personas en los itinerarios integrales de inserción laboral desarrollados desde los proyectos de Servicio de Mediación Sociolaboral, Itinerarios Integrales Intensificados y por colectivo. De estas personas, un 53% han sido mujeres y un 47% han sido hombres.

En relación a su participación en las distintas actuaciones, destacamos:

- Prácticamente, la totalidad de participantes, han recibido orientación profesional.

- 1.101 personas han pasado por acciones formativas, de las cuales 580 han sido mujeres (76%) y 521 hombres (77%).

- El 36% de las personas han sido preseleccionadas para cubrir alguna oferta de empleo, 42% de las mujeres y 30% de los hombres.

- 778 personas han recibido algún tipo de ayuda complementaria para la participación en los itinerarios, 404 mujeres (53%) y 374 hombres (55%).

- Y de las 569 personas que han encontrado trabajo en el proceso, 317 han sido mujeres (42%) y 252 hombres (37%).

El grado de ejecución en relación a la participación prevista ha sido mayor tanto en hombres como en mujeres (13 puntos por encima en el caso de las mujeres y 1 punto por encima en el caso de los hombres). A destacar que el número de horas medias que cada participante ha recibido de intervención en las distintas medidas del itinerario es de 101 horas. (96 mujeres y 106 hombres).

Valoración de resultados

A pesar de que 2013, como consecuencia del contexto de crisis, muestra un deterioro profundo del empleo, un 40% de participantes ha logrado encontrar un empleo tras su paso por el Programa. La desagregación de datos por género, mantiene un mejor comportamiento en el caso de las mujeres (42%), que el de hombres (37%).

Respecto al año anterior, de forma general, en estos tipos de proyectos se ha incrementado el ratio de inserción conseguido. (2012, Servicio de Mediación sociolaboral 36%, Itinerarios integrales intensificados 36%).

En relación al análisis en la modalidad y duración de los contratos nos encontramos con que el mayor porcentaje se centran en periodos menores a seis meses y sigue existiendo la tendencia de mayor representatividad de la mujer en los contratos a tiempo parcial.

La creciente exclusión de las personas de los circuitos tradicionales de trabajo donde tradicionalmente accedían con mayor facilidad nuestros perfiles de intervención, manifiesta una desigual incidencia social que se hace potencialmente más gravosa en el colectivo de intervención de estos proyectos (personas con dificultades sociales múltiples, en la mayoría de los casos, muy alejadas del mercado laboral), es por ello, por lo que toda la intervención realizada desde las diferentes medidas del itinerario de inserción laboral, han ido enfocadas a poner a estas personas en un mejor posicionamiento en el acceso a un empleo.

Al igual que en años anteriores, se sigue realizando un ajuste de perfiles de empleabilidad a la hora de inscribir a las personas en el proyecto. Los resultados obtenidos, ponen de manifiesto que, a pesar de la heterogeneidad de perfiles, estos proyectos contribuyen a la mejora de la empleabilidad y a su propio desarrollo personal, que va más allá de un acceso a un puesto de trabajo que facilite su integración social.

El trabajo manifiesto de la coordinación y complementariedad que se está teniendo entre las distintas medidas del itinerario de inserción laboral, (orientación-formación e intermediación), va tomando mayor relevancia ante el nuevo modelo de gestión por competencias, evidenciándose una mayor eficacia a la hora de seleccionar a las personas, según perfiles profesionales y ajuste de éstos en los procesos de selección para un puesto de trabajo.

Los resultados de inserción obtenidos son muy favorables ante el panorama vivenciado, y todo ello fruto de un trabajo personalizado, flexible y adaptado a cada situación de la persona, contribuyendo especialmente a la mejora de su empleabilidad. Se pone de manifiesto, que con este tipo de perfiles los resultados se consiguen a medio-largo plazo, dado que es necesario todo un trabajo de activación, motivación, fomento de la autonomía y seguimiento continuo para que no decaigan en el proceso.

La inserción laboral de las personas reclusas y exreclusas, en línea de la mayoría de los colectivos muy alejados del mercado laboral, supone “mucho más que un trabajo”. No sólo es una fuente de ingresos para cubrir las necesidades básicas, sino que se convierte en un modo de vida a menudo

muy distinto al que están acostumbrados. La integración social que se asocia al trabajo, el obtener una remuneración por un trabajo a menudo de interés social, las relaciones con los compañeros, etc. supone una motivación fundamental para lograr la estabilidad emocional de las personas exreclusas. Sin las oportunidades que el proyecto les brinda, con las especificidades que tiene metodológicas y de adaptación al colectivo, y aunque se fomenta notablemente la autonomía, sería inviable que estos participantes lograran por sí mismos estos niveles de inserción.

OPERACIÓN ITINERARIOS HORIZONTALES PARA JÓVENES EN LA EMPRESA

El proyecto trabaja para favorecer y mejorar la inserción sociolaboral de las personas jóvenes desempleadas con déficit de empleabilidad, principalmente debido a la falta de formación y de experiencia laboral, a través del desarrollo de itinerarios, planificados y consensuados que mejoren y adecuen las competencias personales y técnicas hacia una posible entrada en mercado laboral

Se dirige principalmente a jóvenes en riesgo de exclusión que necesitan de una intervención más amplia e integral que refuerce aspectos tales como las habilidades y competencias personales básicas que facilitan la integración social, etc. para que se produzcan cambios hacia actitudes que fomenten su capacidad de tomar decisiones, sus habilidades de comunicación…y de esta manera puedan recorrer su itinerario hacia el empleo con mayores garantías.

Este cambio necesita de un acompañamiento permanente y su objetivo central ha sido que las jóvenes con dificultades múltiples se acerquen al mercado laboral y participen en él y que sean autónomos en su búsqueda de empleo.

A lo largo del año 2013, en el marco del Programa Operativo Plurirregional "Lucha contra la Discriminación" en el proyecto de itinerarios horizontales con jóvenes en la empresa han participado 3.185 personas, de las cuales, 1.615 (51%) han sido mujeres y 1.570 (49%) hombres. Por actuaciones la participación ha sido la siguiente (entre paréntesis el porcentaje respecto al total de participantes de cada sexo):

- La totalidad de participantes ha recibido orientación profesional.
- 2.451 personas han pasado por acciones formativas, de las cuales 1.223 han sido mujeres y 1.228 hombres. Del total de mujeres del proyecto se han formado el 76% frente al 78% de los hombres.
- 1.034 personas han sido preseleccionadas para cubrir alguna oferta de empleo, 566 mujeres (55%) y 468 hombres (45%).
- 1.215 han recibido algún tipo de ayuda complementaria para la participación en los itinerarios, 600 mujeres (49%) y 615 hombres (51%).
- Y de los 996 jóvenes que han encontrado trabajo en el proceso, 535 han sido mujeres (33%) y 461 hombres (29%)

A destacar que el número de horas medias que cada participante ha recibido de intervención en las distintas medidas del itinerario es de 148 horas, con apenas 4 hora de diferencia entre hombres y mujeres.

Perfiles

Dada la importancia que este proyecto ha adquirido en un contexto en el que el desempleo juvenil en España está desorbitado, se ha creído conveniente realizar un perfil detallado de las personas con las que se trabaja desde este proyecto.

- La persona o bien el núcleo familiar en el que convive no percibe ningún ingreso económico a través del trabajo o prestaciones derivadas de su cotización y están percibiendo una ayuda económica de algún recurso social.
- En cuanto a la realidad social de las personas atendidas, es diversa: jóvenes que residen en casas de acogida, jóvenes de familias donde todos los miembros están en desempleo, jóvenes con

cargas familiares, jóvenes procedentes de familias desestructuradas. Procedencia en general de sectores sociales desfavorecidos con problemática social, bajos recursos, familias desestructuradas, inmigrantes de segunda generación.

- Su entorno socio-familiar en el que han crecido no les ha favorecido que se impliquen en la realización de una formación o de una cualificación profesional.

- Jóvenes nacidos en España que no han acabado la formación reglada, o bien inmigrantes que se escolarizaron en edades tempranas al llegar al país, pero que no han acabado la escolaridad en ocasiones debido a la poco importancia que le otorgaban sus padres, o a la necesidad de empezar a trabajar en "cualquier cosa".

- Provienen de una trayectoria de fracaso u abandono escolar y no cuentan con unos hábitos o con una motivación para retomar los estudios.

- Escasa formación académica, aproximadamente el 70 % de los/as participantes no tiene finalizada la Enseñanza Secundaria Obligatoria o con formaciones académicas no homologadas en España

- Déficits en competencias personales y profesionales; falta de autoconocimiento, objetivos laborales poco o nada definidos y percepción poco realista de sus posibilidades de trabajo.

- Desconocimiento de los recursos para el empleo y la formación en su entorno más próximo.

- Interés por aprender y formarse en diferentes especialidades. Además son conscientes de la importancia de la formación para acceder a un puesto de trabajo.

- Resaltar la alta disponibilidad así como la receptividad para participar en las diferentes medidas.

El análisis de género, además nos muestra elementos específicos de hombres y mujeres por separado.

Mujeres

- Las mujeres que tienen cargas familiares, tienen dificultades para conciliar la vida laboral y familiar por lo que tienen más limitaciones horarias y geográficas, lo que dificultad su acceso a la formación y al mercado laboral.

- Especialmente complicado lo tienen las madres solteras con hijos menores, o casadas al no contar a menudo con ayuda en el cuidado de los menores, lo cual dificulta enormemente su participación en los itinerarios.

- Poca o escasa experiencia profesional. Si han tenido alguna experiencia es en la economía sumergida en el ámbito de la limpieza de casas particulares, cuidado de niños o personas mayores.

- Baja autoestima, agravada cuando no tienen formación reglada, además, tienen poca interacción con el medio, normalmente se dedican a tareas de la casa y cuidado de hijos.

- A nivel competencial, las jóvenes participantes que llegan al proyecto con falta de habilidades comunicativas, organización, gestión del tiempo…

- La mayoría de mujeres con responsabilidades en cuidado de menores, les cuesta mucho definir su objetivo laboral, y la necesidad les empuja a buscar trabajos sin cualificación, y dado que es el sector con más competencia, tienen menos posibilidades, con lo cual aumenta su frustración y falta de esperanza.

- Destacable la buena predisposición para participar en cualquier actividad planteada desde cualquiera de las medidas del proyecto.

Hombres

- Posibilidad de adaptación a horarios y mayor disponibilidad para movilidad geográfica.

- Jóvenes solos que viven en piso compartido, cobrando ayudas sociales o prestaciones, que han trabajado anteriormente en sectores sin desempleo como construcción o industria, (soldadura, etc.), y que en breve no poseerán recursos ni formación para iniciar su búsqueda de empleo.

- Los menores más jóvenes, en ocasiones liberados de responsabilidades familiares que realizan sus madres y hermanas, denotan una falta de responsabilidad, orden y planificación en sus actividades de búsqueda de empleo.

- En ocasiones, se nota una cierta "sobreprotección" en jóvenes a los que no se les ha privado de nada cuando los padres tenían medios económicos, y que ahora, tras situaciones de fracaso escolar, se ven "obligados" a trabajar para ayudar en casa, pero no tienen un recorrido formativo o laboral.

Valoración de resultados

Los resultados aportan un ratio de inserción estatal de un 31%, un dato positivo teniendo en cuenta el contexto económico y la elevada tasa de paro juvenil. Las mujeres están 4 puntos por encima de los hombres en cuanto a tasa de inserción.

El porcentaje de inserciones a tiempo parcial es mayor en mujeres, (65%) que en hombres (54%) y en ambos casos ha subido en relación al año anterior, con 13 y 14 puntos respectivamente. Sin embargo el porcentaje de contrataciones de una duración mayor a seis meses es superior en mujeres (23%) que en hombres (18%), mejorando en relación al año anterior en ambos casos en 5 y 10 puntos respectivamente.

El balance global del proyecto es muy positivo por los resultados finales y por el trabajo realizado de incorporación del modelo de competencias. Fruto de esto, la participación de los y las jóvenes y su compromiso ha sido significativo, mostrando mayor ilusión a medida que avanzaba el proyecto, motivación por aprender, retornar al sistema educativo, y viendo resultados y avances a nivel personal y laboral tanto ellos como su entorno social de mayor referencia (familia y amistades).

El modelo de competencias ha venido a mejorar el trabajo que se hacía en tanto que permite tener herramientas para evaluar de manera más objetiva los perfiles profesionales ajustados a los perfiles que las diferentes ocupaciones requieren, y también hace que la formación se ajuste mejor a necesidades de personas y empresas.

La orientación profesional va muy de la mano de la orientación educativa en este proyecto e implica tener que conocer más a la persona en la entrevista para poder acompañarla en la toma decisiones clave para su vida actual y futura. Esto supone: un mayor esfuerzo y tiempo en el proceso de orientación y la búsqueda de equilibrio entre la orientación individual y grupal en función de las necesidades de cada persona.

La formación se está ajustando cada vez mucho más a los perfiles de las personas y las necesidades de la empresa, y en el proyecto el peso de la formación transversal en competencias vinculadas a una ocupación concreta está siendo clave tanto para la definición de objetivos profesionales como para la toma de decisiones sobre la formación que quieren hacer y el retorno o no al sistema educativo.

El trabajo con jóvenes, implica conocer además su universo de valores, la cultura y subcultura en la que se manejan y rige su modo de comportarse, para ver cómo se puede trabajar aquellos aspectos que pueden facilitar o no su proceso de inserción laboral. En estas edades se configura la personalidad, y los jóvenes se mueven por centros de interés muy diversos que es necesario conocer para enganchar con ellos y utilizarlos como herramienta de trabajo.

En la intervención se busca un modelo que integre respuestas a otras necesidades subyacentes que aparecen a medida que se trabaja con ellos (de salud, ocio, educativas, sociales…), por ello es importante la visión integral con la que se trabaja en las distintas áreas de Cruz Roja y con otras iniciativas privadas y de administraciones públicas.

La desigualdad de género se ha abordado priorizando mujeres en procesos de formación y prácticas, trabajando el objetivo profesional desde una perspectiva de género, realizado cambios y adaptaciones en cuanto a horarios y espacios de atención a los participantes para facilitar su participación en los mismos.

OPERACIÓN ACTIVACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO LABORAL PARA MUJERES

Los proyectos de activación y acompañamiento con mujeres surgen de la necesidad de ofrecer respuestas más personalizadas, adaptadas y ajustadas específicamente a mujeres con dificultades sociales múltiples que se encuentran muy alejadas del mercado laboral, especialmente en las primeras fases de acercamiento al mercado laboral.

Se dirige principalmente a mujeres que necesitan de una intervención más amplia e integral que refuerce aspectos tales como el autoconcepto, la valorización personal, las habilidades y competencias personales básicas que facilitan la integración social, etc. para que se produzcan cambios hacia actitudes que fomenten su empoderamiento y de esta manera puedan recorrer su itinerario hacia el empleo con mayores garantías. Este cambio necesita de un acompañamiento permanente y su objetivo central ha sido que las mujeres con dificultades múltiples se acerquen al mercado laboral y participen en él y que sean autónomas en su búsqueda de empleo.

Hay un acercamiento al proyecto de mujeres que se empiezan a encontrar alejadas del mundo laboral, por circunstancias sobrevenidas como consecuencia de la situación actual del mercado laboral.

A lo largo del año 2013, en el marco del Programa Operativo Plurirregional Lucha contra la Discriminación, el proyecto de Activación y Acompañamiento para Mujeres alejadas del Mercado Laboral ha aumentado en un 79% la participación de mujeres. El motivo principal de este aumento se debe al incremento del número de localidades que desarrollan el mismo por la reasignación presupuestaria del POLCD entre organismos intermedios que tuvo lugar en 2.012.

De las 1.278 mujeres que han participado en itinerarios personalizados de inserción:

- 1.273 han recibido orientación profesional (100%)
- 988 han pasado por acciones formativas (77%)
- 470 han recibido algún tipo de ayuda complementaria para la participación en los itinerarios (37%).
- 461 han encontrado trabajo en el proceso (36%).

A destacar que el número de horas medias que cada participante ha recibido de intervención en las distintas medidas del itinerario es de 136 horas.

Valoración de resultados

El año 2013, a pesar de haber sido un año en el que el impacto de la crisis se ha mantenido, en cuanto a alcance y profundidad, un 36% de participantes ha logrado encontrar un empleo tras su paso por el Programa, superando los objetivos previstos y los resultados en 2012 (33%).

El ratio de inserción alcanzado, es un dato muy positivo teniendo en cuenta que:

El resultado obtenido es fruto del trabajo intensivo realizado previamente y de forma progresiva a través de las diferentes acciones de orientación individual, grupal, procesos formativos (especialmente la capacitación profesional y las prácticas no laborales), y del refuerzo de la intermediación que se ha centrado en los sectores en los que encajan las participantes y que dentro de la mala situación, ofrecen todavía alguna oportunidad de inserción.

No se aprecian grandes diferencias respecto al tipo de inserciones en el 2012 (descienden ligeramente los contratos superiores a 6 meses y en la misma proporción los contratos a tiempo parcial). En general las inserciones siguen siendo bastante inestables y las mujeres continúan

entrando y saliendo con bastante facilidad. El mercado de trabajo se está precarizando mucho y el contexto de la nueva reforma laboral favorece este tipo de situaciones, afectando especialmente a los colectivos con los que se trabajan

A pesar de la temporalidad de las contrataciones muchas consiguen encadenar contratos en la misma empresa y en todos los casos supone una fuente de ingresos para mujeres que se encuentran en situaciones muy precarias y una fuente de prevención de la desactivación y desafiliación. Por otro lado cobra mayor valor en un contexto en el que la economía sumergida es una opción para mucha de estas mujeres.

La mayoría de las contrataciones se han producido en el sector servicios y en ámbitos feminizados aunque se ha hecho mucho esfuerzo desde la orientación, formación e intermediación para diversificar sus opciones, consiguiendo inserciones en el sector de la construcción como peonas. En esta línea se ha conseguido reducir la incidencia de las contrataciones en empleo doméstico. Se han incrementado e intensificado las acciones de sensibilización sobre igualdad de oportunidades, la organización del tiempo y corresponsabilidad, la motivación a la formación relacionada con ocupaciones tradicionalmente masculinas, y también con las empresas también se ha reforzado el trabajo de sensibilización, intencionando una prospección más diversificada…

El proyecto contribuye en gran medida a la mejora de la empleabilidad de las mujeres y les abre oportunidades no solo laborales, sino cambios de vida importantes para muchas de ellas. Su participación mejora su autoestima, su motivación, su capacidad de comunicación, su disposición para tomar decisiones, su iniciativa para resolver problemas y asumir responsabilidades, adquieren hábitos personales, sociales y laborales… El proyecto sirve para que muchas mujeres consigan coger la rienda de sus vidas y vayan dando pasos para ser protagonistas de su historia. Aumentan su manejo social y personal, integran la perspectiva de género en sus apreciaciones cotidianas, dando importancia a la igualdad de oportunidades y corresponsabilidad para la consecución de sus logros profesionales y personales. Consiguen detectar y reducir el peso de estereotipos y prejuicios que perjudican su desarrollo personal y se convencen a sí mismas de que son capaces, de que poseen múltiples valores que forman parte de su bagaje experiencial y que tienen mucho que aportar al mercado laboral. Toman conciencia de que hay prácticas en el ámbito laboral que son fraudulentas y que existen recursos que pueden respaldarlas en caso de necesitar asistencia, toman conciencia de la importancia de la independencia económica en su propio proceso de autonomía personal….

En definitiva, cambian de actitud, se sienten más seguras y con más determinación a la hora de enfrentarse a situaciones adversas, cuentan con más habilidades herramientas para la resolución de conflictos, en definitiva, tienen más confianza en sí mismas para enfrentarse a situaciones ante las que antes se veían incapaces.

La mejora del resultado de inserción y por tanto de la mejora de la empleabilidad de las mujeres se puede explicar por:

- Mayor intensidad y diversidad de las acciones dirigidas al empoderamiento, promoción de la igualdad de oportunidades y corresponsabilidad.

- Respuestas más adaptadas a sus necesidades, intereses en contenido y metodología (adaptación al perfil).

- Mejora en el trabajo concentrado en un sector profesional concreto y reorientación de la intervención por competencias. Ha habido una mayor especialización de los procesos de orientación individual, de sesiones grupales y formativas específicas en competencias básicas y transversales adaptadas a los puestos de trabajo y perfiles profesionales durante la capacitación, las prácticas en empresas.

- Aumento de los cursos y de la participación en capacitación profesional, prácticas laborales así como de acciones previas para motivar a su desarrollo.

- Participación de las empresas en la orientación y acciones formativas del proyecto

- Empoderamiento digital: Fomento del uso de las NNTT y de los espacios de búsqueda de empleo
- Mayor dinamismo en las acciones grupales
- Complementariedad con entidades y organismos relacionados con el empleo y/o el trabajo con mujeres. Cada localidad ha encontrado fórmulas para sumar recursos y oportunidades.

OPERACIÓN: ITINERARIOS PARA PERSONAS DE DÍFICIL INSERCIÓN AFECTADAS POR LA CRISIS

Los proyectos de Itinerarios para personas de difícil inserción afectados por la crisis son proyectos dirigidos fundamentalmente a personas en situación de vulnerabilidad sobrevenida, es decir, aquellas personas que hace unos años vivían integrados social y laboralmente y que a raíz de la crisis económica y la pérdida del empleo se han encontrado en situación de pobreza, entrando en un ciclo de vulnerabilidad creciente a la que se han ido añadiendo diferentes problemáticas a la del desempleo. También se engloban dentro de este proyecto otras personas en dificultad social cuya vulnerabilidad no se asocia a factores como la nacionalidad extracomunitaria, el género o pertenecer al colectivo joven (que tienen sus propios proyectos), o no pertenecen a colectivos muy alejados del mercado de trabajo).

A lo largo del año 2013, en el marco del Programa Operativo Plurirregional "Lucha contra la Discriminación", 2.167 personas han participado en "Itinerarios para personas de difícil inserción afectadas por la Crisis", de las cuales, 1.182 (55%) han sido mujeres y 985 (45%) hombres. Por actuaciones la participación ha sido la siguiente (entre paréntesis el porcentaje respecto al total de participantes de cada sexo):

- La práctica totalidad de participantes ha recibido orientación profesional (99% de las personas).
- 1545 personas han pasado por acciones formativas, de las cuales 819 han sido mujeres (69%) y 726 hombres (74%).
- 578 personas han sido preseleccionadas para cubrir alguna oferta de empleo, 401 mujeres (34%) y 177 hombres (18%).
- 602 han recibido algún tipo de ayuda complementaria para la participación en los itinerarios, 315 (27%) y 287 hombres (29%).
- Y de las 753 personas que han encontrado trabajo en el proceso, 415 han sido mujeres (35%) y 338 hombres (34%).

A destacar que el número de horas medias que cada participante ha recibido de intervención en las distintas medidas del itinerario es de 92 horas, con cierta diferencia entre hombres y mujeres (14 horas de diferencia en favor de las mujeres).

Valoración de resultados

El año 2013, a pesar de haber sido un año en el que el impacto de la crisis ha sido fuerte, en cuanto a alcance y profundidad, un 35% de participantes ha logrado encontrar un empleo tras su paso por el proyecto.

La tipología de inserciones, a pesar de ser más diversas que en otros proyectos, muestran una muy elevada temporalidad (sólo el 24% de los participantes insertados ha logrado una contratación de más de seis meses), y con un elevado porcentaje de tiempo parcial (53%).

Señalar en este sentido que la estabilidad y la contratación a tiempo completo es mayor que en las contrataciones logradas a través de la intermediación.

Además de los resultados de inserción logrados a través del proyecto, la principal valoración positiva del conjunto del proyecto es la posibilidad de poder intervenir con una diversidad de personas, difícilmente enmarcables en otros proyectos, al no sufrir de manera relevante elementos de vulnerabilidad vinculados a origen, género, conductas asociales, etc. Se trata de personas que se

encuentran en dificultad social, y en la mayoría de los casos esta dificultad está asociada a la actual crisis, y provienen en ocasiones de una clase media que no esperaba encontrarse en esta situación y por tanto con pocos recursos para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad.

Es un colectivo que no tiene la "protección" de colectivo específico al que se dedican muchos recursos públicos, y que sin embargo frente a la población desempleada más normalizada o con más recursos, están en clara desventaja. Por tanto este proyecto se centra en un colectivo y una problemática que a menudo se queda fuera tanto de las entidades sociales como de las políticas generales.

OPERACIÓN MULTIOBJETIVO TP71 "ITINERARIOS PARA PERSONAS CON DIFICULTADES SOCIALES"

Las actividades que se han desarrollado en el marco de la Operación Multiobjetivo de itinerarios laborales con personas de difícil inserción han sido las siguientes:

Prospección y cooperación con empresas de ámbito estatal.

Durante 2.013 se ha contactado y visitado varias empresas de ámbito estatal con el objetivo de establecer vías de colaboración en el desarrollo de las actividades que se incluyen en los itinerarios, fundamentalmente participación en prácticas no laborales, gestión de ofertas de empleo y en algunos casos acciones de orientación profesional (visitas para conocer la realidad del mundo empresarial, charlas sobre selección de personal, etc.)

Las empresas visitadas han sido las siguientes: Kiabi, Repsol, Cocacola, Endesa, Aecop, Adagre, Manpower, Carrefour, Leroy Merlin, Ceosa, Acciona, Ferrovial, Clece, Multigestión Iberia.

A nivel estatal se marcan las líneas generales de la colaboración, pero la operativización de esta colaboración se establece a nivel territorial, con acuerdos específicos de cada delegación empresarial con la Oficina de Cruz Roja correspondiente.

Destaca la colaboración con Kiabi, que ha permitido desarrollar prácticas no laborales en 13 centros (157 personas), logrando la inserción de 32 personas, y la colaboración de Repsol, que ha impartido sin contrapartida económica 7 acciones formativas de "Expendedor de gasolina", y facilitado prácticas no laborales en 40 gasolineras, (35 personas), logrando la inserción finalmente de 18 personas.

Encuentros

Encuentro Itinerarios intensificados para personas muy alegadas del mercado laboral - Mediación Sociolaboral. 23 y 24 de septiembre. 20 participantes. Contenidos

- Perfiles participantes. Acogida y diagnóstico participantes: Metodología y herramientas. Nuevos perfiles de intervención, otras necesidades que necesitan adaptar las respuestas. Perfiles de empleabilidad.

- Como se adapta la intervención a la nueva realidad. Intensidad en tiempo (empleo – social). Contenidos a reforzar. Contenidos nuevos. Medidas dentro del itinerario reforzadas.

- Orientación y acompañamiento. Cómo se trabaja la definición de objetivo profesional Cómo se organizan las sesiones grupales. Con qué herramientas se cuenta. Personalización de los grupos de trabajo. Vinculación/relación de competencias y objetivo profesional. Vinculación orientación-formación-intermediación.

- Formación Metodología y herramientas. Criterios de selección para la capacitación profesional. Criterios para la planificación y desarrollo de modalidad de formación (mercado de trabajo –familias profesionales).

- Formación transversal: cuanto es de específica o generalista.

- Acciones de Intermediación Segmentación del mercado potencial. Preselecciones y valor del peso de la intermediación en el proyecto.

- Igualdad de género; objetivos: Medidas que se están desarrollando para conseguirlo. Resultados de objetivos de igualdad.

Jornadas metodológicas para la incorporación a los proyectos de itinerarios laborales con personas de difícil inserción del Programa Operativo de nuevos equipos de trabajo y complementariedad entre proyectos de empleo.

21 y 22 de mayo de 2.013. 50 participantes.

- El Programa Operativo Lucha contra la Discriminación y el Plan de Empleo de Cruz Roja. Histórico y justificación de nuestro trabajo en el momento actual.
- Presentación del Manual de Bienvenida. Utilidad y usos. Documentos incluidos
- Sistemas de calidad de Empleo, Formación y Voluntariado.
- Materiales de referencia. Orientación, formación prelaboral, intermediación.
- Perspectiva de género
- Mercados inclusivos y su complementariedad con los proyectos de intervención con personas
- Herramientas para la orientación profesional, para la formación en competencias transversales, para la capacitación, para la intermediación y para la sensibilización social.
- La formación y la acreditación.
- El uso de las herramientas informáticas.
- Becas y ayudas. Criterios generales e importancia.

Encuentro "Itinerarios de inserción laboral con jóvenes en la empresa".

10 y 11 de enero del 2013. 32 participantes.

Segunda parte del espacio formativo iniciado en 2.012 sobre la orientación profesional basada en el modelo de competencias transversales y profesionales; revisión de estrategias metodológicas para la intervención con jóvenes; uso de herramientas de gestión en el Programa Operativo.

- Contraste de la práctica del modelo de orientación laboral y la empleabilidad por competencias.
- Análisis y revisión de la experiencia del periodo de aplicabilidad
- Puesta en común de los aspectos metodológicos. Aplicabilidad y contraste. Supervisión por parte de la formadora.
- Aspectos metodológicos para el desarrollo de los itinerarios en los proyectos/operaciones.

- Las acciones del itinerario.
- Coordinación de las acciones del itinerario con otros proyectos/operaciones.
- Trabajo con voluntarios.
- Sistemas de seguimiento y evaluación. Formularios, etc.
- Imagen y nombre del proyecto común.

Espacio formativo “la intermediación laboral desarrollada por competencias.”

1ª parte. 16 y 17 de diciembre de 2013. 47 participantes. Contenidos:

- Entrevistas con empresas, detección de competencias críticas. Terminología básica y adaptaciones a pequeñas empresas y microempresas.

- Elaboración de perfiles profesionales conjuntos y particulares para cada empresa. Verificadores.
- Protocolos de selección por competencias, ejemplos de preguntas en entrevistas.
- Diseño de pruebas de *assessment*. Dinámicas grupales, entrevistas personales.
- Elaboración de informes específicos para cada candidato, Informe final del proceso.
- Establecimiento de tareas para la parte a distancia de la acción formativa.

Encuentro " Mejoras en el trabajo de prospección empresarial".

18 de diciembre de 2013. 47 personas. Contenidos.

- Mejoras en la coordinación y complementariedad entre proyectos. Intercambios de experiencias de la red territorial que desarrollan las diferentes operaciones y cómo se organizan entre ellas. Concentración y optimización de recursos.
- Cooperación entre prospectores y áreas de intervención. Cómo contribuye la prospección empresarial a los procesos de orientación, formación e intermediación, y como estas acciones con los participantes deben marcar la segmentación y el trabajo a desarrollar con las empresas.
- Sistemas de recogida de información. Jornada de trabajo encaminada a (equipos mixtos y responsables de los mismos) en lo que se refiere a la cooperación empresarial en un contexto de crisis.

Informes semestrales.

Desde el equipo plurirregional que desarrolla la acción multiobjetivo de itinerarios se han elaborado 69 informes sobre el desarrollo metodológico de la intervención, con el análisis de los datos de participación en los itinerarios, y en concreto en las actividades de orientación, formación e intermediación, es decir, se revisan los indicadores de realización física y de resultados. Estos informes se remiten a los beneficiarios con una valoración de aspectos positivos y a mejorar en cada una de las fases de itinerario de inserción con propuestas de mejora para el siguiente semestre y unas orientaciones generales para una mayor eficiencia en las actuaciones.

La información es extraída directamente de la aplicación informática de empleo del periodo correspondiente a enero a junio del año que se evalúa, se hace un análisis comparado entre la previsión de resultados iniciales y su nivel de ejecución en ese semestre. Este informe fue enviado por correo electrónico en los meses posteriores a los responsables de las operaciones en cada territorio y a la dirección del departamento gestor del mismo para su análisis e incorporación de las mejoras necesarias.

Se han realizado informes para cada una de las provincias que desarrollan los siguientes proyectos/operaciones: Itinerarios con inmigrantes (Interlabora), Itinerarios de diversificación para personas extranjeras e itinerarios innovadores con familias inmigrantes.

Visitas y asesoramiento metodológico presencial de las acciones de los itinerarios.

Seminario autonómico de metodológico e intercambio de buenas prácticas entre los proyectos de itinerarios para personas de difícil inserción

Galicia (Ourense). 11 y 12 de marzo. 25 participantes..

Aragón (Zaragoza). 10 y 11 de abril. 20 participantes.

Contenidos:

- Prioridades y líneas de trabajo prioritarias del POLCD.
- Análisis cualitativo del desarrollo de las acciones del itinerario.
- Necesidades específicas ante el nuevo mapa de proyectos del POLCD

- Intermediación laboral, experiencias provinciales y transferencia a la red autonómica
- Proyectos de trabajo con el entorno y su impacto en los proyectos de itinerarios.
- Proximidad local y llamamiento de Cruz Roja, vinculación y complementariedad con el Programa Operativo
- Adecuación a la realidad territorial de la metodología y los procedimientos de trabajo comunes para el desarrollo de los itinerarios personalizados de inserción: acciones de orientación, formación e intermediación.
- Intercambio de experiencia y buenas prácticas entre provincias.

Seminarios de implantación de la herramienta de detección de competencias Emplea +.

Cursos de implantación de la herramienta tecnológica orientada a medir la empleabilidad de las personas en función de una serie de competencias transversales que se pueden ir adquiriendo y que permite evaluar la evolución de los participantes con los que se trabaja.

ZONA NORTE excepto Galicia	VALLADOLID	22 participantes	28 Y 29 DE OCTUBRE DE 2013
Andalucía y Extremadura	CÓRDOBA	12 participantes	4 Y 5 DE NOVIEMBRE
C. Valenciana, Cataluña, Aragón, Baleares, Murcia	MADRID	27 participantes	11 Y 12 DE NOVIEMBRE
Madrid, Galicia, Castilla la Mancha, Canarias	MADRID	29 participantes	18 Y 19 DE NOVIEMBRE

Contenidos.

- Qué es y para qué Emplea + Modelo de evaluación de la empleabilidad de colectivos vulnerables, basados en una doble perspectiva complementaria entre sí: socio-laboral y competencial. La medición de la empleabilidad: empleabilidad Socio-Laboral, empleabilidad Competencial, empleabilidad profesional.
- Condicionantes para medir y evaluar la empleabilidad sociolaboral: elementos que habitualmente son externos a la propia persona y que suponen dificultades añadidas a su inserción. Identificación de condicionantes que impactan en su nivel de empleabilidad
- Competencias básicas y transversales más relevantes en el mercado actual para valorar y medir la empleabilidad competencial.
- Cómo encaja Emplea + en el macro de atención a las personas de Cruz Roja
- Metodología de medición de los condicionantes y competencias.
- La Entrevista por Competencias. Actividad Entrevista por Competencias: Preguntas para todos.
- Metodología Emplea+: La Herramienta. la Carga /Búsqueda de Candidato.
- Evaluación Social, Evaluación Competencial y el Simulador de medición Práctica de evaluación social y evaluación competencial y uso del simulador
- Evaluación Profesional y Alta y Matriculación en los módulos de Sensibilización
- Calendario de implantación y Cierre

Servicio "apoyo a la intervención con personas en dificultad sociales” cuya objetivo principal es el acompañamiento y el asesoramiento en todo lo relacionado con el contenido de los itinerarios de inserción sociolaboral y la cooperación empresarial, que se realiza de manera telefónica y *on line* con todos las oficinas territoriales para garantizar la coordinación interregional, la complementariedad

entre operaciones en el territorio, la integralidad de la intervención y la mejora continua. Esto ha supuesto 3.184 asistencias a las oficinas territoriales a lo largo del año 2013.

En relación a las campañas de difusión y sensibilización para personas desfavorecidas para fomentar la lucha contra la discriminación en el acceso al trabajo y en la promoción del mismo se han desarrollado cinco operaciones, una operación autonómica y una operación multiobjetivo en las cuatro regiones, cuyas principales actuaciones se resumen a continuación:

OPERACIÓN: CAMPAÑA "GALICIA SUMA" (REGIÓN CONVERGENCIA-GALICIA)

El proyecto Galicia Suma pretende contribuir a una mayor inserción sociolaboral de las personas en dificultad social incidiendo especialmente en la igualdad entre hombres y mujeres. Para ello se aprovechan todos los vínculos con el tejido empresarial creados en el período 2011-2012 y se generan nuevos vínculos con administraciones. A través de estas alianzas se participará en actividades divulgativas, lúdicas o de sensibilización que pongan en valor la inserción laboral de personas en dificultad social, y promocionen el valor de la gestión de la diversidad en el marco de la RSE.

El alcance total de esta campaña ha sido de 12.049 personas.

OPERACIÓN: CAMPAÑA "TE CORRESPONDE NOS CORRESPONDE" (MULTIOBJETIVO- 4 GRUPOS DE REGIONES)

Esta campaña tiene como objetivo promover en la sociedad en general, y especialmente en las empresas, una toma de conciencia sobre la necesidad de que la conciliación de la vida personal, familiar y laboral sea abordada como una tarea común en la que administraciones, empresariado y ciudadanía deben ser corresponsables.

El alcance de esta campaña ha sido de 38769 personas.

Y en conjunto, estas dos operaciones han llegado a 50.818 personas, a través de 30 actividades.

OPERACIONES DE FORMACIÓN Y EMPLEO- "APRENDER TRABAJANDO".

Fruto de la evaluación de los nuevos proyectos dirigidos a jóvenes en 2012, a partir de la prospección con empresas y a raíz del trabajo de partenariado con el Secretariado Gitano en el marco del POLCD, se identifican cuatro elementos clave a desarrollar con los jóvenes:

- Necesidad de Capacitación profesional fuerte (a caballo entre "cursitos" y formación profesional reglada).
- La formación tiene que estar muy cerca del tejido productivo, para que sea útil, y para que les motive lo suficiente.
- En los casos de familias en situación de pobreza tiene que ir acompañada de ayudas sociales para garantizar la continuidad y finalización.
- Tiene que acompañarse durante todo el proceso de formación en determinadas competencias transversales, especialmente en aquellos jóvenes que no han trabajado anteriormente.

Para dar respuesta a estas necesidades, en 2.013 se empieza a gestar un nuevo proyecto conjunto entre la FSG y CRE: APRENDER TRABAJANDO, con los siguientes objetivos:

- Dotar de competencias profesionales a jóvenes de baja cualificación formándoles en ocupaciones con elevado potencial en el mercado de trabajo, pero que no requieren titulación reglada.
- Realizar una formación muy práctica, donde el mayor número de horas formativas se realice en centros reales de trabajo.

- Facilitar unos ingresos económicos durante la fase de aprendizaje que ayude a las familias en situación de graves dificultades económicas, como un instrumento activo de lucha contra la pobreza.

- Identificar y trabajar determinadas competencias transversales que requiere el mercado de trabajo y en las que los jóvenes muestran mayor carencia por falta de experiencia laboral.

Operación multiobjetivo. Formación y Empleo Aprender Trabajando

Desde el equipo plurirregional del Programa Operativo Lucha contra la Discriminación se han diseñado los contenidos técnicos y metodológicos de la nueva operación, a partir de varias reuniones con la Fundación Secretariado Gitano con la que se elaboró un borrador inicial del proyecto/operación.

Con un marco común de trabajo, cada organización avanzó hacia un modelo más específico en función de las particularidades de cada colectivo de atención.

Se estudiaron diferentes fórmulas legales para garantizar la máxima cobertura de los participantes (inicialmente se proponía la contratación de los mismos en el marco del proyecto, pero los servicios jurídicos internos y un asesor jurídico del Servicio Público de Empleo lo desaconsejaban. Se buscaron otras fórmulas para la que permitieran alta en seguridad social mientras se realizaban las prácticas no laborales, pero tampoco esta vía fue posible.

Se contrastó con la red territorial de CRE, específicamente con las oficinas territoriales de Cruz Roja que estaban desarrollando proyectos de similares características (escuelas taller, casas de oficios, certificados de profesionalidad, etc.) con una jornada de trabajo el. 17 de septiembre de 2013. 13 participantes.

En esta jornada se trabajaron los siguientes contenidos:

- Exposición del proyecto/operación cómo estaba concebido inicialmente.

- Interrogantes que el proyecto/operación puede plantear en la puesta en marcha.

- Exposición de experiencias similares en Cruz Roja. Dificultades encontradas en esos proyectos, aprendizajes, adaptaciones que se han realizado, y adaptaciones que habría que realizar al Aprender trabajando tal y como estaba planteado inicialmente.

- Debate. Construyendo el proyecto. Elementos que hay que valorar, debatir y reformular

- Viabilidad de una formación larga en la empresa (más de 500 horas).

o Viabilidad de una formación con grupos grandes en un centro de trabajo.

o Necesidades de adaptaciones metodológicas en las fases.

o Formadores de CRE vs. formadores de la empresa, y papel de CRE (perfiles).

o Alternativas si se ven problemas de viabilidad en los puntos anteriores (formaciones más cortas, grupos más pequeños; viabilidad económica en esos casos…).

- Determinación de especialidades. Criterios de selección (posibilidades laborales, empresas posibles, niveles de cualificación, centros homologados por parte de CRE…)

- Destinatarios. Selección de participantes; perfiles; metodología de selección.

- Determinación y cuantificación de becas.

- Argumentarios para vender el proyecto adaptados a la especialidad formativa y al tipo de empresa.

- Fechas de inicio viables (lo deseable vs. lo necesario). Necesidad de contar con empresas desde el principio; no necesariamente necesidad de homologación.

De esta reunión salió una propuesta metodológica mucho más centrada que se basaba en los siguientes cinco elementos:

- Talleres de competencias básicas y transversales (comprensión, lecto-escritura, razonamiento matemático, trabajo en equipo, etc.). aprox. 100h
- Conocimiento del sector. Charlas de empresarios por sectores de interés para conocer de primera mano y visitas in situ a la empresa. Aprox. 50h.
- Capacitación especializada en sectores demandados (formación en aula y formación con prácticas en empresas). Aprox. 500h.
- Turorización permanente de cada alumno. Aprox. 30h.
- Orientación para la búsqueda de empleo. 20h.

Estos cinco elementos se estructuran en tres fases, además de una fase 0 en la que se realiza la captación y selección de los jóvenes que participarán en el proyecto.

FASE 1. Formación en competencias transversales orientadas a la especialidad formativa y aproximación a los sectores de referencia.

a) Formación en competencias básicas, dando prioridad a las competencias de lecto-escritura y razonamiento matemático. Formación en competencias orientadas a la tecnología. Formación en competencias transversales: comunicación, habilidades, etc. Formación en las competencias transversales requeridas específicamente en la especialidad u ocupación seleccionada.

b) Conocimiento de los sectores de referencia. Sesiones informativas sobre cómo está el sector, qué se pide, que se valora. A desarrollar en colaboración con personas de las empresas (trabajadores, responsables de personal, etc.). "Un día en la empresa" en la que a través de una visita in situ se trata de que tengan su primer acercamiento a las empresas del sector. Sesiones en grupo de análisis, contraste y elección definitiva para ajustar adecuadamente el objetivo profesional de los y las jóvenes a la experiencia de formación y empleo elegida.

c) Tutorización individualizada: Se reservará una hora diaria para la atención individualizada de los participantes para garantizar una adecuada adaptación y personalización de la formación y del proceso de inserción, asesoramiento sobre objetivos profesionales, adaptaciones metodológicas, refuerzos personalizados, etc. En esta fase todos los participantes deberían pasar por al menos una sesión.

2ª FASE: Formación teórico práctica en aula y conocimiento del sector.

d) Formación en aula. Se establecería una programación teórico-práctica en base a las realizaciones profesionales y a los criterios de realización de las especialidades seleccionadas, en relación a las cualificaciones profesionales designadas.

e) Visitas a empresas.

f) Tutorización individualizada.

3ª FASE: Aprendizaje práctico en entorno productivo real (prácticas no laborales) en combinación con formación teórico práctica en aula.

A partir del tercer mes desde el inicio de la formación, se inicia un periodo flexible que combinará formación en competencias transversales, formación teórico práctica en aula, tutorización individualizada permanente, y sobre todo formación práctica en puestos de trabajo reales de las empresas colaboradoras. Durante cuatro meses los participantes irán progresivamente realizando más formación práctica en las empresas y menos en aula, de manera que se garantice la aplicación práctica de las competencias profesionales que requieren los diferentes puestos asociados a la formación.

g) Aprendizaje práctico en entorno productivo real (prácticas no laborales).

h) Formación teórico-práctica en aula.

i) Formación en competencias transversales.

j) Tutorización individualizada, incluyendo técnicas de búsqueda de empleo.

En definitiva, se trata de un proceso formativo con fuerte vinculación a la empresa (y por tanto al empleo) acompañado de ayudas económicas que contribuyan al sostenimiento de las familias en situación de pobreza, como estrategia alineada con los objetivos del Fondo Social Europeo de favorecer la inclusión activa.

La reasignación financiera del POLCD de 2.013 entre los diferentes Organismos Intermedios ha permitido a Cruz Roja dotar económicamente a estos nuevos proyectos, de manera que se pueda poner en marcha una nueva Operación enmarcada como Formación y Empleo, y lanzar la convocatoria interna en la que se presentaron los proyectos territoriales de los beneficiarios.

Operaciones/proyectos territoriales Aprender Trabajando.

En la convocatoria de proyectos/operaciones territoriales, y tras la valoración y ajustes se aprobaron 34 proyectos Aprender Trabajando.

A continuación se detallan los proyectos que se pusieron en marcha durante 2.013.

Provincia	**Fecha de inicio**	**Especialidad**	**Horas de capacitación en la especialidad formativa**
Cádiz	01/11/2013	SERVICIOS DE RESTAURANTE	610
Jaén	11/11/2013	SERVICIOS DE RESTAURANTE	580
Cantabria	11/11/2013	RESTAURACIÓN Y SERVICIOS BÁSICOS DE CATERING	670
Huelva	15/11/2013	ACTIVIDADES AUXILIARES DE COMERCIO Y OPERACIONES DE VENTAS	494
Álava	18/11/2013	ACTIVIDADES AUXILIARES DE COMERCIO, ALMACÉN Y OPERACIONES AUXILIARES DE	470
Barcelona	18/11/2013	OPERACIONES AUXILIARES DE ELABORACION EN LA INDUSTRIA ALIMENTARIA (INAD0108).	460
Baleares	01/12/2013	OPERACIONES BÁSICAS DE RESTAURANTE-BAR	430
Sevilla	01/12/2013	ACTIVIDADES DE VENTA	396
La Rioja	02/12/2013	LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO DE EDIFICIOS, LOCALES Y JARDINES	400
Ciudad Real	09/12/2013	OPERACIONES BÁSICAS DE RESTAURANTE Y BAR	440
Navarra	09/12/2013	ALOJAMIENTO, OPERACIONES BÁSICAS DE COCINA, OPERACIONES BÁSICAS DE	440
Cuenca	15/12/2013	COMERCIO Y MARKETING: “ACTIVIDADES AUXILIARES DE COMERCIO”	414
Guadalajara	16/12/2013	ACTIVIDADES AUXILIARES DE ALMACEN	440

Todos los proyectos empezaron a finales de 2.013 y solo se realizó la contratación de las personas responsables de llevar el proyecto, teniendo en cuenta las siguientes características:

- Perfil de orientador/a (con experiencia en análisis competencial).
- Perfil de coordinación (director escuela taller o similar).
- Perfil de formador/a (para la impartición de competencias transversales).
- Perfil de educador social (con titulación o con experiencia de trabajo con jóvenes).
- Perfil de prospector (para negociar con las empresas).

Durante el mes de diciembre de 2013 se inició la fase 0, de selección de participantes, teniendo en cuenta los siguientes elementos:

1.- Perfil competencial orientado a la especialidad formativa que se va a desarrollar, pero entendido como potencial de desarrollo de competencias transversales, no de competencias adquiridas,

2.- Perfil social, en cuanto a las necesidades de la unidad familiar, teniendo en cuenta los criterios establecidos (umbral de renta, situación laboral de los miembros, cargas familiares…).

3.- Perfil motivacional. Los participantes tienen que tener una clara motivación para la participación en el proyecto y especialmente por la especialidad formativa.

La selección se realiza con los participantes que ya se conocen desde otros proyectos de empleo, otros proyectos de intervención social de Cruz Roja y otras áreas de la organización (voluntariado o Cruz Roja Juventud), y también de otras vías externas a Cruz Roja (servicios sociales, centro de formación de adultos, medios de comunicación, fundaciones, etc…).

Además, es importante que los participantes tengan poca o nula formación y/o experiencia anterior en la especialidad formativa de referencia.

La selección se puede realizar con diferentes filtros.

1.- En primer filtro lo deben realizar las personas que conocen bien a cada persona, es decir, los orientadores de los distintos proyectos de empleo que ya están en marcha, o si son derivadas de otros programas, áreas o entidades, las personas de referencia. En este sentido, las oficinas territoriales que tienen previsto la puesta en marcha del Aprender Trabajando deben empezar a identificar con tiempo posibles candidatos a participar en el proyecto.

2.- La selección definitiva está prevista que sea realizada por las personas contratadas como responsables del proyecto, y para ello se ha previsto en el modelo que la contratación sea realizada dos semanas antes del inicio de las primeras actividades.

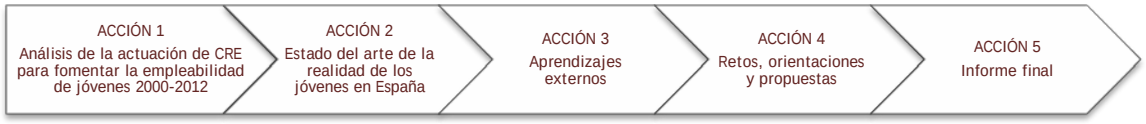
Además de los 13 proyectos puestos en marcha en 2.013 se aprobaron otros 21 proyectos, algunos de los cuales se inician a principios de 2.014 y por tanto iniciaron ya su selección de participantes en 2.013.

OPERACIÓN: ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN SOBRE EMPLEABILIDAD Y JÓVENES (OPERACIÓN MULTIOBJETIVO)

Durante 2.013, Cruz Roja, especialmente preocupada por los alarmantes niveles de desempleo juvenil que estaba alcanzando España, y el impacto que ello podía tener en toda una generación y en los niveles de exclusión social que se podían vincular a esta situación de desempleo masivo, decide poner en marcha una nueva operación enmarcada en el Tema Prioritario 71 para analizar la situación actual de la juventud en relación al mercado de trabajo, y especialmente para revisar los procesos de intervención y las metodologías de trabajo que venían desarrollándose hasta el momento con otros perfiles, para poder adaptarse a las características específicas de los jóvenes.

En concreto, con el propósito de analizar tendencias e identificar orientaciones para el futuro, Cruz Roja Española está realizando el estudio “Profundizar en la estrategia de empleabilidad y acceso al empleo de jóvenes de Cruz Roja Española”.

La investigación se inicia en 2.013 con las primeras acciones y finaliza en 2.014. El planteamiento general del estudio incluye cinco actividades:



Acción 1 Análisis y valoración de la actividad de CRE para fomentar la empleabilidad de los jóvenes"

Esta sección analiza, en primer lugar, series históricas de datos relativos a personas jóvenes participantes en programas de CRE de acceso al empleo, durante el periodo de crisis económica 2008-2013. Los datos provienen de la base de datos del plan de empleo de la entidad. En segundo lugar, se presentan los resultados de una consulta interna dirigida a personal de CRE. El objetivo de esta consulta ha sido recoger percepciones, visiones y análisis de profesionales de la propia entidad acerca del contenido de la intervención, los métodos e instrumentos que se utilizan, los puntos fuertes y los retos que se afrontan en relación con la población joven en el área de empleo.

La consulta se realizó durante el mes de julio a través de un cuestionario semiestructurado distribuido en formato electrónico. El cuestionario fue diseñado a partir de los resultados de cuatro entrevistas telefónicas con orientadores del proyecto/operación "Itinerarios Horizontales para jóvenes en la empresa", cuyos resultados sirvieron para estructurar el enfoque y los contenidos de las preguntas.

Se recibieron 20 cuestionarios cumplimentados por personas de distintos territorios y funciones.

Acción 2. Empleo y Jóvenes. Estado del Arte.

La segunda acción desarrollada en 2.013 ha sido un estudio prospectivo de la situación y potencial de los jóvenes en el mercado de trabajo español. El objetivo de esta segunda acción es analizar las tendencias del mercado laboral en relación con los jóvenes y las políticas que se llevan a cabo. Se ha elaborado a partir de fuentes secundarias y de entrevistas a dos expertos (Domingo Comas y Begoña Cueto).

Por último, en 2.013 se empezó a realizar la Acción 3, de manera coordinada con otro estudio de investigación desarrollado por Cruz Roja (y al margen del POLCD), dirigido a detectar estrategias de activación de la población juvenil española. Esta acción 3 se centra en la identificación de prácticas que se están desarrollando actualmente en la Unión Europea dirigidas a mejorar la situación de los jóvenes. Estas prácticas se han recogido en unas fichas que incluirá el documento final del estudio y previamente se trabajarán en un Seminario a desarrollar durante 2.014, en el que se analizará la viabilidad y aplicación de estas prácticas en la realidad española.

El proyecto, concluirá en 2.014 con dos acciones más: una sesión de trabajo en el que con personas representativas de la Institución y expertas en materia de inserción laboral de personas en dificultad se estudiarán los retos y las orientaciones que se deben tener en cuenta en la intervención con jóvenes en el actual contexto de puesta en marcha de la Garantía Juvenil, y en el próximo periodo de programación de los fondos estructurales 2014-2020, y por último un informe final que recoja todos los productos elaborados en cada una de las acciones.

BUENA PRÁCTICA DE GESTIÓN. Proyecto Itinerarios sociolaborales con la empresa para jóvenes en dificultad social:
Programa operativo: Programa Operativo Plurirregional Lucha contra la Discriminación 2.007-2.013 **Eje prioritario**: 2 (Fomento de la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres)

Tema prioritario: 71 (proponer oportunidades de integración a las personas excluidas y en riesgo de exclusión del mercado de trabajo)

Organismo: Cruz Roja Española

Ámbito geográfico: Multiobjetivo – 4 regiones

Breve descripción del proyecto:

El proyecto tiene como objetivo principal la mejora de la empleabilidad y la generación de oportunidades laborales de jóvenes en riesgo de exclusión, acercándoles al tejido productivo desde el primer momento de la realización de los itinerarios e incorporando el trabajo por competencias en todas las fases de desarrollo. Para facilitar aprendizaje y experiencia profesional se incorpora a la empresa desde el inicio de las actividades: en la orientación empleadores y responsables de RRHH participan de manera activa ofreciendo información clave del mercado local; la formación en competencias transversales y capacitación profesional que se desarrolla culmina directamente en la empresa con prácticas no laborales, visitas en la empresa, etc. ; y finalmente se refuerza la intermediación con las mismas empresas en las que los y las jóvenes se han formado o en otras del mismo sector.

- Objetivos:

General

Mejorar la empleabilidad y las oportunidades laborales de jóvenes de baja cualificación en riesgo de exclusión en el mercado de trabajo con respuestas a medida

Operativos

Conocer el funcionamiento del mercado de trabajo y perfiles profesionales que se demandan

Explorar con los jóvenes su bagaje competencial para identificar objetivos profesionales y diseñar el plan personalizado para lograrlo, apoyándoles en la toma de decisiones.

Orientar y motivar al retorno educativo de jóvenes que abandonaron estudios a edad temprana.

Adquirir competencias transversales y profesionales necesarias para el desempeño de determinadas profesiones u oficios, a través de formación teórico-práctica en la empresa

Facilitar a los y las jóvenes una primera aproximación al mercado laboral a través de prácticas no laborales en la empresa como complemento o como formación en el puesto de trabajo

Facilitar la conexión entre el mercado de trabajo a través de la intermediación laboral

- **Metodología de intervención:**

Lo que aporta de valor al proyecto son dos líneas metodológicas complementarias:

1. La incorporación transversal de la empresa en todas las fases del itinerario
2. La intensidad del trabajo por competencias con los participantes y las empresas.

La empresa es un agente participativo en todo proyecto: acompaña en los procesos de orientación informando en primera persona de las características del mercado de trabajo y de su empresa, los perfiles que necesita y como hace procesos de selección, realiza talleres BAE, facilita visitas in situ, o explica cómo crear una empresa; acompaña en la formación asesorando en el diseño, ofreciendo profesorado especializado, cediendo espacios y sobre todo facilitando prácticas no laborales con mentores que acompañan al joven en su proceso de aprendizaje; ofrece oportunidades laborales a partir de la confianza y el conocimiento que han tenido de los jóvenes en todo el proceso.

En el trabajo por competencias,: se profundiza en el diagnóstico a través del análisis y la

reflexión de las propias experiencias personales y profesionales, tanto en entrevistas donde se utilizan herramientas específicas de diagnóstico competencial, como en acciones grupales que permiten visualizar comportamientos e identificar competencias gracias a la observación. En la formación se pretende que los y las jóvenes sean capaces de reconocer sus competencias vinculadas al desarrollo de una o varias ocupaciones y se realiza a través de dinámicas grupales el entrenamiento en alguna de ellas. Con las empresas, sobre todo las pymes, que todavía no han incorporado procesos de identificación de perfiles ni selección por competencias, se hace un trabajo pedagógico y directo, ayudando a través de la pregunta a identificar qué buscan a la hora de contratar a alguien, y se ejemplifican evidencias a partir de experiencias concretas como lo que realmente buscan no siempre coincide con las que demandan inicialmente.

- Características principales del proyecto:

Población objetivo: jóvenes entre los 18 y 30 años en dificultad y/o riesgo de exclusión que ni estudian ni trabajan.

Recursos utilizados:

Se han elaborado en el marco un proyecto compartido con empresas y otras entidades del sector, la herramienta Emplea + que permite hacer un diagnóstico de 5 competencias básicas y 15 transversales, con el apoyo de un diccionario descriptivo de competencias demandadas en 20 perfiles profesionales.

Innovación:

Reside fundamentalmente en tener a la empresa como un aliado estratégico en el proyecto, ofreciéndole la oportunidad de poder contribuir a la cohesión social y la igualdad de oportunidades a través de un compromiso que va mucho más allá de proporcionar ofertas de empleo, aportando contenido a la Responsabilidad Social que las PYMES pueden desarrollar.

Criterios de igualdad:

Se apoya con medidas complementarias como becas y ayudas a la conciliación y se adaptan horarios para hacerlos más compatibles con las responsabilidades familiares en aquellos jóvenes que tienen ya hijos/as y carecen de redes de apoyo para el cuidado mientras participan en las acciones del itinerario.

Responsabilidad Social:

Trabajamos principalmente con Pymes, que siempre han visto la Responsabilidad Social como algo al alcance solo de las grandes empresas. El proyecto pone en valor actuaciones que están al alcance de sus posibilidades y que no necesariamente requieren de una inversión económica, sino que se trata de una contribución en especie de su saber hacer, de sus recursos. Esta proximidad con la empresa hace que se rompan prejuicios y estereotipos sobre los y las jóvenes y ayuda a que den oportunidades laborales que sin su participación en el proyecto hubiera sido difícil que ofrecieran.

Sostenibilidad:

La sostenibilidad del proyecto se garantiza desde el punto de vista de la implementación de metodologías que pueden ser transferibles a otros proyectos de empleo.

- **Resultados físicos y financieros:**

Han participado 3.185 personas, de las cuales, 1.615 (51%) han sido mujeres y 1.570 (49%) hombres:

- La totalidad de participantes ha recibido orientación profesional.
- 2.451 personas han realizado acciones formativas, de las cuales 1.223 han sido

mujeres y 1.228 hombres. Del total de mujeres del proyecto se han formado el 76% frente al 78% de los hombres.

- 1.034 personas han sido preseleccionadas para cubrir alguna oferta de empleo, 566 mujeres (55%) y 468 hombres (45%).
- 1.215 han recibido algún tipo de ayuda complementaria para la participación en los itinerarios, 600 mujeres (49%) y 615 hombres (51%).
- Y de los 996 jóvenes que han encontrado trabajo en el proceso, 535 han sido mujeres (33%) y 461 hombres (29%)

El coste económico del proyecto es de 1.923.000€ a lo largo del año 2.013. Ha sido realizado gracias a la reasignación interna entre organismos intermedios del POLCD.

BUENA PRÁCTICA DE GESTIÓN. Proyecto: MESAS DE IGUALDAD

Programa operativo:

Programa Operativo Plurirregional Lucha contra la Discriminación 2.007-2.013

Eje prioritario: 2 (Fomento de la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres)

Tema prioritario: 71 (proponer oportunidades de integración a las personas excluidas y en riesgo de exclusión del mercado de trabajo)

Organismo: Cruz Roja Española

Ámbito geográfico: Competitividad transitoria

Breve descripción del proyecto:

La Mesa de igualdad surge en el 2009 con la idea de albergar a las entidades de la ciudad que trabajan en materia de igualdad. Es liderada por Cruz Roja Alicante y la componen 16 entidades y 25 empresas. Su objetivo es trabajar para lograr la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral mediante acciones dirigidas al tejido empresarial de sensibilización, charlas, jornadas, reuniones, etc.

Las entidades que forman la Mesa de Igualdad son:

- Asociación Empresarias y Directivas de Alicante AEPA
- Ayuntamiento de Alicante. Agencia Local de Desarrollo Económico y Social
- Ayuntamiento de Alicante. Departamento de Igualdad
- Ayto. de El Campello, de Elche, de Mutxamel, de Sant Joan d´Alacant, de San Vicente del Raspeig
- Universidad de Alicante y de Elche
- Confederación Empresarial de la Provincia de Alicante COEPA
- Consellería de Bienestar Social
- Cruz Roja Alicante
- Diputación Alicante
- Fundación Novafeina y Fundación Secretariado Gitano

Las empresas colaboradoras de la Mesa son: Puntual, diseño, imagen y comunicación,

Artefinal Estudio, Terciario Avanzado, Convega Consorcio para el desarrollo económico de la Vega Baja, Cuplé, Clave Informática, Grupo Sorolla-Colegio La Devesa, Hotel Leuka, Grupo Antón Comunicación, Gestión Tributaria Territorial, Youknow Notodovale, Ecisa, Hidraqua, A-Puntadas, Orizón, Aguas Municipalizadas de Alicante, Jesus Navarro Carmencita, Helados Alacant, Labaqua, Carroxata, Cytra, Taller Digital de establecimiento de textos literarios, AMFAR Asociación de mujeres y familias del ámbito rural y Niños así como con el Ayuntamiento de Elche

- **Objetivos:**

  - **Desarrollar el trabajo en red con el resto de agentes de la provincia** que trabajan el área de empleo y mujer, y con el tejido empresarial, realizando acciones de cooperación, coordinación y colaboración, encaminadas a la la igualdad de oportunidades.

  - **Generar sinergias** entre las iniciativas de las distintas entidades a fin de potenciar una verdadera igualdad en todos los ámbitos de la mujer

  - **Promover la aplicación de la perspectiva de género** en todos los proyectos y actuaciones que se desarrollen en materia de empleo, favoreciendo el empoderamiento de la mujer en la empresa y la sociedad.

- **Metodología de intervención:**

  Se celebran reuniones mensuales alternando el lugar de su realización en las diferentes entidades o empresas que forman la Mesa.

  Cruz Roja realiza la convocatoria, orden del día y posterior acta.

  Dicha reunión se celebra junto con alguna actividad propuesta por los miembros de la Mesa previamente como puede ser una ponencia, charla, presentación de informes, etc. relacionados con el ámbito de la igualdad.

- **Características principales del proyecto**:

Población objetivo:

Entidades de la ciudad que trabajan en materia de igualdad y empresas que tengan planes de igualdad sin estar obligadas a ello o tengan en marcha medidas de fomento de la igualdad, de conciliación, protocolos de actuación en caso de acoso, contratación de mujeres en sectores subrepresentados, etc…

Recursos utilizados:

Los recursos materiales son los que cada entidad aporta en el momento de las reuniones.

En cuanto a recursos personales a las reuniones asisten una o dos representantes de cada entidad. Las charlas y ponencias realizadas en las reuniones invitamos a expertos/as en el tema que colaboran desinteresadamente.

Para la realización de las Jornadas de Sensibilización e Implantación de medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que se realizan anualmente desde hace 5 años, se cuenta con la participación de un/a ponente experta en un tema concreto y de interés para las empresas.

Innovación:

Aglutinar empresas y entidades por un objetivo común, mejorando sus propias prácticas y siendo agentes de cambio para que otras empresas se sumen a ello.

Ser un proyecto de continuidad, no acciones puntuales, lo que hace que se consolide en el tiempo y empiece a ser un referente en el entorno.

Mediante la Mesa se ha creado por segunda vez la campaña de sensibilización "Contratalas" en la que se sensibiliza a las empresas sobre los beneficios que aportan las mujeres en las empresas. Este año se ha desarrollado vía internet y mediante un Facebook específico para la campaña y la mesa. **https://www.facebook.com/#!/Mesadeigualdad**

Criterios de igualdad:

Lograr la igualdad laboral es el objetivo principal de la Mesa. Por lo que todas las entidades que la forman trabajan en este ámbito y aplican la perspectiva de género en sus actuaciones.

Dentro de las actividades que la mesa realiza se aplican criterios de igualdad como:

- Las mesas de presentación de las jornadas han de estar formadas por mujeres y hombres.
- Se fomenta la creación, desarrollo y evaluación de planes de igualdad de las propias entidades y empresas que forman la mesa.

Responsabilidad Social:

Desde el año 2010 se realiza una jornada de "Sensibilización e implantación de medidas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres" en las que se reconocen a empresas de la provincia de Alicante que tengan planes de igualdad sin estar obligadas o medidas de fomento de la igualdad, medidas de conciliación, protocolos de actuación en caso de acoso, contratación de mujeres en sectores subrepresentados, etc…reforzando de esta manera su responsabilidad social con las mujeres

Sostenibilidad:

Los cinco años de desarrollo de la Mesa garantizan la sostenibilidad de ésta, así como el interés de las entidades y empresas que la forman por participar de manera activa en ella

Cada año se amplía el número de empresas que la forman. El criterio para formar parte de la Mesa es haber sido reconocida en la jornada del año anterior.

Es una práctica transferible a otras localidades, pues lo que la sostiene es la voluntad de trabajo por un objetivo común, no requiere de mucha inversión económica, el coste principal es el tiempo de trabajo que aportan las entidades y empresas que la componen.

Resultados físicos y financieros:

- La Mesa está formada por 16 entidades y 25 empresas que participan activamente en ella
- El Ayuntamiento de Elche ha puesto en funcionamiento su plan de igualdad, Cruz Roja Alicante esté creando también el suyo y que varias empresas que forman la Mesa continúan mejorando sus planes y medidas de igualdad
- Las actividades realizadas junto con las reuniones de la Mesa suelen tener una afluencia de 60-70 personas
- La asistencia a las jornadas de Sensibilización tienen una afluencia de aproximadamente 150 personas.
- Las empresas asistentes a estas jornadas suelen ser entre 35-35 empresas

El coste aproximado por año y destinado a la Mesa ronda entre los 1300 y 1700 euros en actividad, más contribución en especie del personal implicado sin cuantificar.

La totalidad de las acciones desarrolladas por FSC Inserta, entidad colaboradora de **Fundación ONCE** en la ejecución del Programa Operativo y Beneficiaria, se enmarcan en el Tema Prioritario 71, focalizado al colectivo de personas con discapacidad.

Las acciones se han instrumentado para incidir, de forma directa o indirecta, en las personas con discapacidad con el fin de atraerlas para que se incorporen al mercado de trabajo, contribuir a su permanencia en el mismo posibilitando su desarrollo profesional, así como a la consecución de un mejor empleo, más estable y de mayor calidad.

A continuación se describe la actividad realizada en el año 2013, haciendo referencia a las principales actuaciones e indicadores, y resaltando las experiencias más significativas.

Con motivo de la situación de crisis que la ejecución del nuevo periodo de programación afronta, desde su inicio en el año 2009 se estimó oportuno la constitución de un grupo de trabajo que analizara en torno a la gestión, las acciones a realizar para mitigar el impacto de la situación en nuestro sector de actividad: empleo para personas con discapacidad. Este Plan ha sido objeto de seguimiento hasta el 2012 con el consiguiente despliegue y revisión de las medidas adoptadas.

Ello ha permitido mantener en unos casos y superar en otros los resultados de inserción laboral de las personas con discapacidad que se habían establecido como objetivo. Teniendo presente la perspectiva de 2013, la repercusión de la situación económica y social en las políticas activas de empleo, y el impacto en el mercado laboral, FSC Inserta, finalizando el año 2012 reactiva a nivel Dirección el equipo de trabajo para diseñar un nuevo Plan 2013-2015.

El conjunto de medidas adoptadas han marcado la estrategia de actuación de 2013, en el que junto con la actividad habitual se incorporan acciones, líneas de actuación o metodologías de trabajo que permiten seguir obteniendo resultados en la inserción laboral de las personas con discapacidad. En este sentido destacar:

- Plan de Implantación del Proyecto de Innovación Tecnológica.
- Redefinición de la Estrategia Comercial de FSC Inserta.
- Revisión e Impulso de la oferta de servicios a los demandantes de empleo.
- Refuerzo de la comunicación como apoyo a la gestión

Por otra parte, en la definición y desarrollo del Plan Anual 2013, se han tenido en cuenta posibles proyectos o acciones alineadas con el publicado a principios de año Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo. Entre ellos, es de destacar el lanzamiento y desarrollo del Plan “No te rindas nunca” para jóvenes con discapacidad 2013-2015 (Plan NTRN), cuyo diseño se empezó a trabajar en 2012 con la finalidad de contribuir a combatir el desempleo juvenil y favorecer la inserción laboral del colectivo de personas con discapacidad. El objetivo principal es mejorar la empleabilidad de los jóvenes con discapacidad a través de un conjunto de acciones que se recogen a lo largo de este documento y contribuyen a:

- Conocer las necesidades de los diferentes segmentos que componen el colectivo de jóvenes con discapacidad con objeto de desarrollar acciones e intervenciones específicas.
- Atraer a los jóvenes con discapacidad al mercado laboral, facilitándoles las herramientas en la búsqueda activa de ofertas, trabajando sus aptitudes y sus competencias.
- - Generar conocimiento mediante la creación y dinamización de una red con empresarios, a través de la cual se identifiquen los elementos que el tejido empresarial estima necesario trabajar con los jóvenes para la inserción en sus entornos, mantenimiento en el puesto de trabajo y desarrollo de carreras profesionales.
- - Sensibilizar al empresario en el compromiso de la contratación de jóvenes con discapacidad.
- - Promover proyectos entre las Universidades, los estudiantes con discapacidad y las empresas para articular las prácticas e incentivar a su contratación.

- - Incentivar el emprendimiento, diseñando planes de motivación y acompañamiento a través de medidas que contribuyan a crear empleo y posibilitar el mantenimiento de los mismos en el mercado de trabajo.

De forma transversal, se logra así definir una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador. Las actuaciones planificadas y ejecutadas en 2013 se alinean con las tres prioridades de la Europa 2020, y persiguen la consecución de una nueva forma de trabajo:

- Crecimiento inteligente: desarrollando procesos de trabajo basados en el conocimiento y la innovación.
- Crecimiento sostenible: promoviendo a través de nuevos proyectos y de la revisión de procesos un uso más eficaz y competitivo de los recursos.
- Crecimiento integrador: buscando la optimización de los resultados de inserción de personas con discapacidad, fomentando la cohesión social y territorial.

Fruto de la confluencia de distintas tipologías de acciones aplicadas en la estrategia de la planificación en el año 2013, se han atendido a 20.805 destinatarios personas físicas del Programa Operativo, de los cuales: 12.587 son hombres y 8.218 mujeres con detalle que se muestra en el cuadro siguiente.

Destinatarios Personas Físicas (clasificados por la primera acción realizada)	
Alumnos Procesos Formación	365
Alumnos Procesos Autoempleo	20
Candidato Presentado A Oferta	1.338
Entrevista ocupacional de incorporación bolsa de empleo	19.059
Orientación Plan Personal Empleo	19
Participante Asesoría / Asistencia Técnica Demandantes	3
Participante Asesoría / Asistencia Técnica Entidades	1
Total	20.805

Zona de	Hombres	Mujeres	Total
Convergencia	5.520	3.484	9.004
Convergencia T	394	261	655
Competitividad	4.289	3.069	7.358
Competitividad T	2.384	1.404	3.788
Total	12.587	8.218	20.805

Nota*: El concepto de destinatario hace referencia a la persona con discapacidad que realiza alguna de las acciones definidas en las líneas de actuación del Programa Operativo. El destinatario del Programa, cualquiera que sea la acción que le haya dado este carácter, lo será sólo una vez a lo largo de todo el periodo de elegibilidad. Por otra parte, a efectos de registro de los datos en la herramienta FSE2007, en el caso de acciones plurianuales el cómputo del destinatario se realizará en el momento en que finalice la acción de que se trate.*

Orientación:

La base de la orientación se sustenta en la definición del diagnóstico ocupacional, facilitando la configuración de dos dimensiones, por un lado el perfil Técnico – Profesional del Demandante (formación, experiencia laboral, etc...) y por otro una primera aproximación al perfil sociolaboral (posicionamiento ante el trabajo, habilidades y carencias en la búsqueda de empleo). Dicho diagnóstico se debe revisar y replantear según se realicen acciones y/o cambie la situación personal del demandante de empleo.

La conclusión del diagnóstico determinará la asignación de una de las tres opciones: Plan Personal de Empleo, Orientación Específica o Derivación Externa.

Así, durante este periodo, se han realizado 19.303 entrevistas ocupacionales (11.769 a hombres y 7.534 a mujeres) y se han diseñado 18.231 Planes Personales de Empleo (11.113 a hombres y 7.118 a mujeres), siendo su distribución por Zona Objetivo la siguiente:

Entrevistas Ocupacionales

Zona de	Hombres	Mujeres	Total
Convergencia	5.175	3.181	8.356
Convergencia T	403	246	649
Competitividad	3.977	2.800	6.777
Competitividad T	2.214	1.307	3.521
Total	11.769	7.534	19.303

Planes Personales de Empleo

Zona de	Hombres	Mujeres	Total
Convergencia	5.036	3.073	8.109
Convergencia T	350	215	565
Competitividad	3.628	2.608	6.236
Competitividad T	2.099	1.222	3.321

Total	11.113	7.118	18.231

Acciones de Mejora de la Empleabilidad:

Para contribuir a la inserción laboral de las personas con discapacidad destinatarias del Programa Operativo, FSC Inserta estructura las Acciones de Mejora de la Empleabilidad en las siguientes tipologías:

Talleres de Mejora de la Empleabilidad: destinados a dotar a los destinatarios de mayores competencias y habilidades para la búsqueda de empleo y el mantenimiento del puesto de trabajo (estrategias de búsqueda, incremento de la confianza, adquisición de habilidades comportamentales…).

Formación para el Empleo: con el objetivo de capacitar a los alumnos de los conocimientos, habilidades y destrezas propias de un puesto de trabajo para su posterior desempeño en cualquier empresa.

Formación Complementaria: donde se pretende la adquisición de conocimientos no directamente enfocados en un puesto de trabajo concreto, sino comunes a varios tipos de puestos (informática, idiomas…).

De todas las acciones de mejora de la empleabilidad iniciadas en el periodo, 776 han finalizado y 70 están en activo.

Dentro de las primeras: 232 corresponden a Talleres de Mejora de la Empleabilidad, 308 a cursos de Formación para el Empleo y 236 pertenecen a Formación Complementaria; siendo los resultados por Zona Objetivo los que se muestran a continuación

PROGRAMA OPERATIVO 2013
(Finalizado)

	Nº Acciones	Nº Alum. Partic.	Nº Alum. Finales	Nº Horas
Convergencia	438	4.597	4.127	52.261
Phasing Out	7	65	62	434
Competitividad	279	3.222	2.896	31.035
Phasing In	52	518	467	3.280
	776	8.402	7.552	87.010

PROGRAMA OPERATIVO 2013
(Activo)**

	Nº Acciones	Nº Alum. Partic.	Nº Alum. Finales	Nº Horas
Convergencia	45	544	47	16.180
Phasing Out	-	-	-	-
Competitividad	26	241	39	12.447
Phasing In	-	-	-	-
	71	785	86	28.627

	Nº Acciones	Nº Alum. Partic.	Nº Alum. Finales	Nº Horas
ACTIVIDAD FINALIZADA	776	8.402	7.552	87.010
ACTIVIDAD EN ACTIVO (**)	71	785	86	28.627
	847	9.187	7.638	115.637

**Recogen los cursos que siguen en activo y tienen alumnos finales

Cabe destacar que dentro de la actividad en activo se encuentran cursos que todavía no han finalizado pero sí tienen alumnos finales y que se han descontado el cómputo de cursos y horas de formación derivada.

De los 7.638 alumnos formados en acciones de mejora de la empleabilidad, 4.559 son hombres (60%) y 3.079 mujeres (40%): 2.504 de Talleres de Mejora de la Empleabilidad, 3.455 de acciones de Formación para el Empleo y 1.679 de Formación Complementaria.

Como proyectos singulares en el entorno de la mejora de la empleabilidad y las prácticas, destacar los siguientes:

Fomento e impulso de Programas de Formación y Prácticas para perfiles universitarios, titulados medios y superiores

Oportunidad al Talento.- Con la finalidad de fomentar el acceso, la promoción y la excelencia de las personas con discapacidad en el ámbito universitario, y garantizar un óptimo desarrollo profesional y personal, se ha diseñado y puesto en marcha el Programa de Prácticas para Universitarios con Discapacidad “Oportunidad al Talento”.

Con este programa se pretende garantizar el acceso de los estudiantes con discapacidad a prácticas no laborales en empresas, como complemento a la formación para el empleo recibida y como acción de sensibilización al empresariado sobre las capacidades laborales de una persona con discapacidad.

Está dirigido a estudiantes universitarios con discapacidad que, en el marco del Espacio Europeo de Educación Superior, deben realizar sus prácticas curriculares o quieren completar su formación con prácticas extracurriculares. En el año 2013 a raíz de la colaboración con las Universidades en esta línea, se han derivado 22 alumnos con discapacidad, estudiantes de distintas áreas de conocimiento, con quienes se trabajará la orientación futura al mercado laboral, y según su interés, las prácticas no laborales.

Proyecto de acompañamiento por FSC Inserta a entidades del Sector de Agencia de Noticias en el proceso de búsqueda, selección y desarrollo de programas de prácticas de estudiantes con discapacidad. En el año 2013 se ha colaborado con entidades de este sector consiguiendo la realización de prácticas de cuatro personas con discapacidad, de las cuales una de ellas además ha sido finalmente contratada. Asimismo para la consecución de este objetivo, se ha realizado un manual de acogida específico para una entidad del sector de agencia de noticias, y se ha acompañado a los profesionales a través de una sesión de sensibilización.

Formación Superior:

- Máster en Administración y Dirección de Empresas 2012-2013 con la Universidad Pontificia Comillas. Fecha fin parte lectiva: 20/12/2013, Fecha fin parte práctica: 31/08/2014. Número de alumnos finales: 14 actualmente se encuentran realizando la parte práctica.

- Máster en Administración y Dirección de Empresas 2013-2014 con la Universidad Pontificia Comillas. Fecha inicio: 30/09/2013, Fecha fin parte lectiva: 19/12/2014, Fecha fin parte práctica: 31/08/2015. Número de alumnos: 15 actualmente se encuentran realizando la parte teórica.

- Máster en el Centro de Estudios Garrigues: En el año 2013 ha finalizado un alumno becado en el Máster de RRHH, y se han otorgado 3 nuevas becas en las siguientes especialidades para el curso

2013/2014: 1 Beca en el Master de Asesoria jurídico-Laboral y 2 Becas en el Master en Banca y Finanzas

- Máster Executive en Economía Social 2012-2013 impartido por la Escuela de Formación Industrial (EOI), formato on line y 10 días presenciales en Madrid. Han finalizado 9 alumnos

- Máster Executive en Economía Social 2013-2014 impartido por la Escuela de Formación Industrial (EOI), iniciado en noviembre de 2013 con 10 alumnos beneficiarios del Programa Operativo, se prevé su conclusión en noviembre de 2014, con un periodo presencial en el mes de abril.

Fomento del uso de las Tecnologías. Centro de Estudios de Nuevas Tecnologías. El fin último de este Centro consiste en la creación de empleo para personas con discapacidad a través de la promoción e impulso de acciones formativas que permitan capacitar profesionalmente a estas personas en áreas especialmente vinculadas a las nuevas tecnologías, para que con posterioridad a esa formación, puedan incorporarse al mercado laboral.

Tras años de actividad continuada con resultados exitosos en formación e inserción, en 2013 se han iniciado dos nuevos cursos de "Desarrollo de Aplicaciones en JAVA", uno en Málaga con 11 alumnos, y otro en Madrid con 15. El objetivo de estas acciones es diseñar, desarrollar e implementar todo tipo de páginas y aplicaciones web a través del entorno JAVA. Durante el curso, los alumnos se presentarán a la prueba correspondiente para la obtención del Título Oficial de Sun Microsystem, certificado que acredita ser experto en programación de páginas Web.

Acciones de cualificación y formación de emprendedores:

Con la finalidad de motivar e incentivar a las personas con discapacidad hacia esta otra fórmula de empleo, se han desarrollado en este periodo las siguientes acciones:

Formación. Se han impartido 40 acciones de Autoempleo (4 talleres de Creación de Negocio -320 horas- , 25 talleres de Creatividad -375 horas- , 2 de Viabilidad -130 horas- , 2 de Plan de Empresa -80 horas- y 7 de Proyecto de Autoempleo -175 horas-) con un total de 1.080 horas de impartición, en las que se ha formado a 355 alumnos finales: 218 hombres (61,39%) y 137 mujeres (38,59%):

La distribución por zonas la siguiente:

ACTIVIDAD FINALIZADA

Zona de	Nº Acciones	Nº Participantes	Nº Alumnos Finales	Nº Horas
Convergencia	28	264	252	660
Convergencia T	-	-	-	-
Competitividad	6	48	45	320
Competitividad T	6	64	58	100
	40	376	355	1.080

Con carácter general, el perfil tipo tanto en el género masculino como en femenino es edad comprendida entre 25 y 54 años y discapacidad física. En el caso de los hombres predomina la educación primaria o secundaria inferior y en el de las mujeres la educación secundaria superior.

Apoyo y acompañamiento al empleo:

Con la finalidad de fomentar la inserción laboral de personas con discapacidad con especiales dificultades de inserción, en el mercado ordinario de trabajo, se ha desarrollado el Proyecto Empleo con Apoyo en Red (EcA), concebido como todo un itinerario en el que a través de un conjunto de acciones realizadas en colaboración con otras entidades se consigue la inserción de este colectivo.

Así, se han buscado sinergias entre entidades especializadas en Intermediación laboral de personas con discapacidad y entidades especializadas en la detección de necesidades y el establecimiento de los apoyos requeridos, y se ha conseguido en el año 2013 la inserción de 11 personas con especiales dificultades, sentando las bases para la continuidad del proyecto en el año 2014.

Estos resultados se han alcanzado previo establecimiento de un plan de trabajo cuyos principales objetivos han sido:

Facilitar a los técnicos de intermediación laboral la identificación de ofertas de empleo a cubrir por personas de colectivos con especiales dificultades de inserción laboral.

Analizar la calidad y buenas prácticas de las entidades prestadoras de servicios de apoyo.

Desarrollar líneas comunes de trabajo en red entre las entidades para la consecución de los objetivos.

Identificar las principales empresas y entidades para la inserción

Captación, información, asesoramiento:

La situación de crisis que persiste desde el inicio de ejecución del nuevo Programa, ha llevado a FSC Inserta a desarrollar planes comerciales que incidan de forma más activa en la búsqueda de oportunidades laborales para las personas con discapacidad. El valor añadido que aporta el Programa Operativo está en el acompañamiento que se ofrece al empresario, no limitándose a un proceso de intermediación laboral, a través del ajuste perfil – puesto, sino ofreciendo además información concreta y centrada en cuestiones de su interés (legislación vigente, ayudas, subvenciones, beneficios fiscales y apoyos económicos a la contratación de personas con discapacidad), asesoramiento sobre contratación de personas con discapacidad, desarrollo de análisis de puestos de trabajo, o acompañamiento en el proceso de selección.

Asimismo, se lleva a cabo una captación activa de ofertas de empleo, consistente en contactar desde una posición proactiva con potenciales empleadores, para que tras un análisis previo del sector de actividad al que pertenecen, de la rama de actividad que desarrollan y de los perfiles profesionales de los demandantes de empleo, se pueda llevar a cabo un proceso de intermediación laboral.

Desde los distintos Centros Territoriales se realizan acciones encaminadas a la búsqueda activa de empresas y potenciales empleadores de personas con discapacidad

Estos servicios se apoyan así mismo de instrumentos y herramientas que resultan de ayuda para los empresarios, y que son diseñados por FSC Inserta en función de las necesidades y tendencias del tejido empresarial, así como bajo un criterio de segmentación del mismo en función del número de trabajadores: menos de 50 trabajadores, entre 50 y 250 empleados y más de 250.

Así mismo, se ha ido informando a diversas empresas sobre las acciones formativas finalizadas relacionadas con su sector de cara a la posible inserción laboral de alumnos aptos.

A continuación se relacionan algunos ejemplos de actuaciones de apoyo al desarrollo de los planes comerciales:

Diseño, elaboración y envío de dos boletines informativos (Newsletter) mediante correo electrónico, que incluye diferentes contenidos de interés (noticias relacionadas con la inserción, datos de inserciones, información sobre ayudas y subvenciones, y entidades destacadas), con el objeto de:

Fidelizar a empresas que cuentan con los servicios de FSC Inserta;

Contactar con empresas que nunca han contratado a personas con discapacidad a través de estos servicios, independientemente de que hayan presentado oferta o no;

Y en general, difundir la actividad realizada y los servicios que FSC Inserta puede prestar.

Participación en jornadas, ferias, mesas redondas y ponencias diversas, con presencia de empresarios, y desarrollo de jornadas de sensibilización entre los profesionales de distintos sectores de actividad.

Programa Inserta

Con el objetivo de conseguir la inclusión socio-laboral de personas con discapacidad, Fundación ONCE ha creado el Programa INSERTA, iniciativa dirigida a grandes empresas que asumen un compromiso con el colectivo de las personas con discapacidad, a través de la mejora de su empleabilidad y el desarrollo de políticas que fomenten su integración laboral.

A través de este programa Fundación ONCE y FSC Inserta identifican socios estratégicos para el desarrollo de acciones que posibiliten:

La inserción laboral directa de personas con discapacidad en el seno de grandes empresas.

La activación, en dichas empresas, de medidas y acciones que contribuyan, de manera directa o indirecta, a la mejora de la empleabilidad y de las condiciones de vida de las personas con discapacidad.

Con la finalidad de que cada vez más empresas se comprometan con la inclusión social de personas con discapacidad, FSC Inserta lleva a cabo una labor de captación de nuevas empresas, que a través de un compromiso firmen apueste por la inserción laboral del colectivo.

Durante este periodo de tiempo, a nivel nacional, se han firmado nuevos Convenios Inserta con Campofrío, Leroy Merlín, Sodexo, El Pozo y Mahou- San Miguel. Se han suscrito Convenios Inserta de renovación con Deloitte, Repsol, Geriatros, Alcampo y Grupo Siro.

La adhesión al Programa INSERTA se formaliza mediante la firma de un convenio, a través del cual se articula un plan de acción específico dirigido al empleo, adaptado a cada empresa en función de sus estrategias internas, su objeto social y su ámbito de negocio. Mediante el Programa Inserta, FSC Inserta ofrece asesoramiento integral y tutelaje experto a las compañías, en materia de inserción laboral de personas con discapacidad, comprendiendo entre otros los siguientes servicios:

Asesoramiento a los equipos de la empresa sobre contratación de personas con discapacidad, y pautas para realizar un proceso de selección exitoso. Esta línea incluye sensibilización, formación, y asistencia en determinadas fases del proceso de selección.

Análisis de los puestos de trabajo más habituales, susceptibles de ser ocupados por personas con discapacidad.

Preselección de candidatos con discapacidad, con la finalidad de cubrir los puestos que demande la empresa, garantizando el ajuste persona- puesto. Aunque la discapacidad no suponga una dificultad especial para realizar las tareas propias del puesto, en ocasiones se presta asistencia a la compañía, en la fase final del proceso de selección, por considerar que el desconocimiento de los equipos de selección sobre la discapacidad y sobre cómo evaluar determinadas capacidades de una persona con discapacidad, puede dificultar la contratación.

Remisión de currículum vitae de demandantes de empleo que respondan a los perfiles más demandados por la compañía sin existir una oferta concreta, con el propósito de que puedan acceder a sus procesos de selección para cubrir vacantes, en el momento en que éstas surjan (formato auto-candidatura).

Asesoramiento sobre incentivos por contratación de personas con discapacidad (bonificaciones a la Seguridad Social, subvenciones, desgravaciones); accesibilidad de la empresa y del entorno; adaptación de puestos de trabajo y subvenciones para llevarla a cabo, etc.

Foro INSERTA Responsable. Esta iniciativa, impulsada por Fundación ONCE y coordinada por FSC Inserta, tiene como finalidad ser un espacio de reflexión plural, participación e innovación social en materia de Responsabilidad Social Empresarial y Discapacidad (RSE-D). A través del foro, las empresas y organizaciones tienen la oportunidad de compartir prácticas, herramientas y experiencias

que permitan el más eficaz y eficiente desarrollo de estas políticas y, por tanto, de potenciar la contratación de personas con discapacidad en sus plantillas. Se trata con ello de concienciar y visibilizar el compromiso de las compañías con la discapacidad en general, y con la inclusión laboral de las personas de este colectivo en particular.

Entre las actividades desarrolladas por el Foro, destacan los desayunos de directivos; jornadas de trabajo y seminarios, dirigidos fundamentalmente a dotar a los equipos de las herramientas necesarias para la realización de políticas inclusivas de la discapacidad así como talleres y actividades paralelas, cuya temática está relacionada con los principios que inspiran a este foro.

Con la finalidad de seguir avanzando y dotando a los socios de cauces activos de participación, se han celebrado dos reuniones semestrales del Consejo Asesor del Foro Inserta Responsable, órgano consultivo no vinculante formado por representantes de 11 empresas miembro y de 5 entidades colaboradoras y presidido por el Vicepresidente Ejecutivo de Fundación Once. El Consejo ejerce funciones de desarrollo y seguimiento de las políticas de RSE-D que ponen en marcha las empresas miembros del foro.

Asimismo se aborda una línea específica de actuación comercial en empresas que apuestan por la incorporación de personas con discapacidad en sus organizaciones, pero cuyos entornos y/o sectores ofrecen una especial dificultad (por la complejidad en la captación, ubicación geográfica, por el sector de actividad, localización de la información…).

Otras líneas generales de asesoramiento e información han sido:

Acciones de sensibilización y difusión respecto a las buenas prácticas implementadas, potenciando que se conozca la realidad de las personas con discapacidad y propiciando que otras organizaciones implementen acciones de este tipo.

Así, en todo el territorio se ha realizado una gran difusión de los servicios prestados en FSC Inserta participando en jornadas, ferias, mesas redondas y ponencias diversas, así como en jornadas de sensibilización.

“Desayunos con Empresarios” entendidos como encuentros con empresas y profesionales que cuentan con una “experiencia modelo” en el ámbito de la integración laboral de personas con discapacidad para servir de muestra y guía a la hora de reproducir la experiencia en otras entidades del sector.

Participación en comités y foros de debate y desarrollo de normas en el marco de la RSC-D para contemplar cuestiones referidas y facilitadoras de la inserción laboral de personas con discapacidad.

Talleres de sensibilización con la discapacidad dirigidos a empresas, con la finalidad de concienciarles acerca de la inclusión socio- laboral de personas con discapacidad en sus plantillas. También se han celebrado jornadas de sensibilización con agentes de contratación de Grupo Leche Pascual (fábrica de Aranda del Duero), Leroy Merlin, CLH,....

Inserciones:

Se han logrado un total de 6.337 inserciones laborales, 6.272 por cuenta ajena y 65 por cuenta propia. El perfil tipo es de un hombre, con edad comprendida entre los 25 y los 45 años, discapacidad física y educación primaria o secundaria inferior.

El reparto por zonas es el siguiente:

Convergencia: 2.089 inserciones, 2.058 por cuenta ajena y 31 por cuenta propia

Convergencia transitoria: 216 inserciones, 213 por cuenta ajena y 3 por cuenta propia

Competitividad: 2.479 inserciones, 2.462 por cuenta ajena y 17 por cuenta propia.

Competitividad transitoria: 1.553 inserciones, 1.539 por cuenta ajena y 14 por cuenta propia.

Medidas de apoyo para el fomento del emprendimiento:

Las actuaciones desarrolladas en este periodo de tiempo se han articulado en función del estado del Proyecto. En este ejercicio se han prestado en total 231 servicios: 214 para negocios de nueva constitución (2 de ellos PYMES) y 17 a negocios ya constituidos (1 de ellos PYMES).

Así, se ha prestado asistencia técnica para la elaboración y desarrollo del plan de empresa a 169 demandantes emprendedores, 13 demandantes han recibido asistencia técnica por mejora de empleo, 30 emprendedores autónomos han recibido este servicio para creación de negocio, 16 servicios han sido de consultoría de seguimiento y consolidación a negocios ya constituidos de personas con discapacidad, todos ellos autónomos (cuenta propia). Tres servicios se han prestado a PYMES, dos de ellos a personas con discapacidad para creación y uno a una empresa creada por persona con discapacidad.

El impulso y motivación hacia estas otras fórmulas de empleo para personas con discapacidad requiere, además de las líneas específicas de trabajo comentadas, la realización de acciones complementarias:

Seguimiento y colaboración con entidades y organismos privados y públicos, autonómicos y locales, para el fomento y dinamización en el ámbito de la emprendeduría.

Participación en Jornadas y Foros

Impulso a través de acciones de motivación y difusión. Destacar la organización en el marco de la IX Edición de Premios Emprendedores, de la Jornada y Taller realizado con la colaboración de la revista Emprendedores, y con ello la creación del Premio Por Talento al Emprendedor con Discapacidad 2013, con la finalidad de dar visibilidad e impulso a emprendedores con discapacidad. Tras reconocer la capacidad de emprender de un beneficiario del Programa Operativo y difundir el negocio emprendido con el acompañamiento de la asistencia técnica y la ayuda del Programa Por Talento, se impartió un taller bajo el nombre “Marketing de Guerrilla a Emprendedores”.

El taller estaba dirigido a pymes y emprendedores, definiendo los aspectos claves para realizar un marketing efectivo y de bajo coste. El objetivo era orientar en técnicas en las que con pocos recursos y mucha creatividad se logran acciones de comunicación de alto impacto y viralidad.

Además, se han concedido un total de 65 ayudas individuales al emprendimiento, 45 a hombres, de los cuales 32 mayores de 45 años y 4 menores de 25 y 20 ayudas a mujeres, de las cuales 12 mayores de 45 años y 4 menores de 25. Por sectores de actividad, 37 han sido en el sector Servicios, 27 en el Comercio y 1 en Industria.

Medidas de apoyo para el fomento de los Centros Especiales de Empleo y empresas de Economía Social:

Los CEE se conciben como un medio de integración laboral de las personas con discapacidad en las empresas ordinarias, por lo que la normativa reguladora insiste en su tratamiento como empresas comunes que deben sustentar su gestión en las normas y requisitos del sector en el que operen. Por todo esto, será necesario el desarrollo de un Plan de Empresa, para lo cual se aplicará la Asistencia Técnica individual a cada uno de los proyectos.

Las principales acciones que se realizan en este ámbito son:

Consultoría Individual para el desarrollo del Plan de Empresa y Análisis de Viabilidad.

Consultoría de Acompañamiento en los trámites de constitución y/o inicio de actividad. Este servicio se entiende como asistencia - apoyo en los trámites de calificación en el Registro de CEE dependiente de la Consejería de Trabajo y Empleo de cada CCAA y en todo caso en el inicio de actividad.

En 2013, trece han sido los servicios prestados a promotores y CEE para creación de negocio, uno de ellos iniciativa de una Corporación Local.

Acciones complementarias al itinerario: Proyecto de Innovación Tecnológica

Por su novedad y apuesta por las TIC, destacamos el denominado Proyecto de Innovación Tecnológica, que además se tuvo la oportunidad de explicar al Comisario de Empleo Laszlo Andor durante la visita que realizó a la Fundación ONCE en diciembre de 2012.

La finalidad del Proyecto es generar un Portal accesible que permita abrir un espacio de comunicación en Internet con los demandantes de empleo, empresas y proveedores de formación, e integrar este nuevo canal de operaciones con la aplicación de gestión interna INTEGRA.

La puesta a disposición del cliente – interno y externo- de las funcionalidades de este proyecto, supone un importante avance en la forma de ofrecer los servicios a empresas y a personas con discapacidad, y una mayor eficiencia en las tareas de gestión asociadas. Con carácter general los ámbitos contemplados son:

Prestación de servicios a destinatarios y empleadores vía web, con el asesoramiento personal y directo siempre que sea necesario.

Mejora interna en la gestión, agilizando y automatizando procesos que redunden en valor añadido para los servicios a los destinatarios del Programa Operativo, y en la eficacia de los obligados *reportings* de control.

Conexión de las dos herramientas: Por Talento e INTEGRA (actual herramienta de gestión de los itinerarios).

Durante el año 2013 se han continuado los trabajos técnicos y tecnológicos relacionados con la interconexión de las dos herramientas y programación de funcionalidades. En paralelo, para garantizar el lanzamiento del proyecto, y dada su complejidad se ha diseñado un Plan de Implantación que abarca acciones 2013-2014. A continuación se describen las principales tareas realizadas en el ejercicio 2013:

Grupo de pruebas: grupo mixto con profesionales de la Red de Centros Territoriales y de Servicios Centrales, cuya finalidad es testear:

Los nuevos desarrollos implementados en la herramienta INTEGRA para dar respuesta a las nuevas funcionalidades requeridas.

El correcto funcionamiento del Nuevo Portal Web: Por Talento.

La correcta integración entre ambas herramientas: INTEGRA y Por Talento.

Grupo de trabajo “ad hoc” para definir y desarrollar un Plan de Formación, que deberá contemplar tanto la identificación y determinación de las necesidades formativas asociadas a la puesta en marcha del nuevo portal, como la definición y formulación de los hitos formativos “claves”: formación previa a la implantación, formación vinculada directamente a la implementación y la formación post implementación.

Revisión con expertos de los elementos de seguridad.

Testeo con demandantes de empleo y empresas ofertantes de la nueva metodología de trabajo a través de la plataforma y de su diseño para garantizar que la información y las funcionalidades dan respuesta a las necesidades del cliente.

Plan de lanzamiento, comunicación y difusión, sentando las bases para estar preparados para principios de 2014.

El valor añadido que aporta el Proyecto se extiende a todos los ámbitos: gestión, información, comunidad, interrelación y generación de espacios de interés, cuya finalidad es facilitar a todos los agentes que comparten el compromiso en la integración laboral de personas con discapacidad los cauces necesarios para hacerlo realidad. En definitiva un claro ejemplo de Innovación Social.

Seguimiento y evaluación de resultados:

Para el seguimiento de los resultados, se ha realizado la encuesta de seguimiento de las contrataciones, la medición de la satisfacción del cliente, el impacto de la formación y Estudio de Actuaciones de Autoempleo, el Estudio de Medición de las Acciones de Teleformación y la Medición Satisfacción del Plan No te Rindas Nunca.

De todas ellas, queremos destacar los resultados de la encuesta de seguimiento de las Contrataciones, que tiene por objeto conocer el grado de sostenibilidad de los contratos generados en el marco del Programa Operativo por medio de la intermediación laboral de FSC Inserta. Durante este periodo de tiempo, se ha distribuido el informe de resultados del ejercicio 2012 cuyos resultados muestran un sostenimiento de empleo de 46% ligeramente superior al registrado en el ejercicio anterior. Del total de seguimientos realizados durante el año 2012, el 61,2% son contratos temporales.

Asimismo, se ha desarrollado la investigación correspondiente al ejercicio 2013 identificando que el sostenimiento medio de empleo se sitúa ligeramente por encima del 50%, y en el caso de los más jóvenes, en líneas generales su tasa media es del 51,3%.

Estudios:

Desde FSC Inserta se han realizado en 2013 un total de 8 estudios:

- Juventud con discapacidad en el actual contexto de crisis económico-laboral (comenzado en 2012 y finalizado en 2013)
- - Redes Sociales: Oportunidad y Aplicación en la Intermediación Laboral
- - Ocupaciones más Demandadas
- - Juventud y Contratación. Perspectiva de los distintos Agentes Implicados
- - Experiencias de Éxito desde la perspectiva empresarial en la contratación de Jóvenes con Discapacidad
- - Análisis de Actividades Productivas con Índices de Contratación Positivos
- - Mujeres Jóvenes con Discapacidad: Situación e Intereses a Presente y Futuro
- - Transición del Centro Ocupacional al Centro Especial de Empleo (comenzado en 2013 y previsto finalizar durante 2014)

En cuanto a los estudios realizados directamente desde Fundación ONCE, se han realizado en este eje 2 estudios:

1.El Impacto económico y social de los Centros Especiales de Empleo en España, como uno de los principales impulsores del empleo para Personas con Discapacidad.

2.El empleo de los/as jóvenes con discapacidad en España, dirigido a realizar un análisis de los factores fundamentales para el fomento y la mejora de la empleabilidad de los jóvenes con discapacidad, identificando los elementos determinantes de la empleabilidad de las y los jóvenes con discapacidad en el mercado de trabajo español, comparando los mismos con los de los y las jóvenes sin discapacidad, explorando todas aquellas medidas de actuación o políticas de empleo en la Unión Europea que están dando respuesta de manera satisfactoria a las necesidades de las personas jóvenes con discapacidad en su proceso de transición al mercado laboral, analizando las oportunidades de empleo para las y los jóvenes con discapacidad en nuevos sectores emergentes generadores de empleo en nuestro país, y definiendo una serie de propuestas de actuación, con el fin último de mejorar la empleabilidad de los y las jóvenes con discapacidad y contribuir a su inserción laboral.

BUENA PRÁCTICA DE GESTIÓN. colaboración con el Consejo Superior de Deportes y el Comité Paralímpico (Continuidad de la Buena Práctica de 2012, ya consolidada)

Programa operativo: Lucha contra la discriminación
Eje prioritario: 2
Tema prioritario: 71
Organismo: Fundación ONCE / Fsc Inserta
Ámbito geográfico: multiobjetivo

Breve descripción del proyecto:
Objetivos: Realización de itinerarios integrados de inserción laboral a deportistas de alto nivel y alto rendimiento con discapacidad y que se encuentren en situación de búsqueda activa de empleo, seleccionados de entre los participantes en el Programa de Ayuda al Deporte Objetivo Paralímpico 2012 (ADOP) y los incluidos en el Programa de Atención al Deportista del Consejo Superior de Deportes (PROAD).
Metodología de intervención: Tras la identificación de los usuarios, en la actualidad nos encontramos en la fase de establecimiento de los planes de acción individualizado, identificación de acciones de mejora de la empleabilidad que complementen su itinerario, así como la asistencia técnica a aquellos proyectos de autoempleo de deportistas que han manifestado interés, y la participación en procesos de selección.
Características principales del proyecto: Se trata de adaptar los itinerarios a la singularidad del colectivo, con el objetivo de mejorar su empleabilidad, potenciar su participación en acciones de formación y en programas de prácticas no laborales, así como en procesos de selección para lograr su inserción laboral. Hay que tener en cuenta que son personas que han estado durante toda su vida dedicados a los entrenamientos y al deporte de alto nivel y que por la propia singularidad del deporte, se convierten en "jubilados prematuros" de sus profesiones, por lo que requieren de una atención específica que les aclimate al mundo laboral fuera del ámbito deportivo. No obstante, cuentan con unas capacidades y actitudes propias de los deportistas de élite como la capacidad de superación, la ilusión, la disciplina, el trabajo en equipo, etc., que facilita los procesos con ellos y la inserción laboral.
Resultados físicos y financieros: en el año 2013 se ha dado continuidad al desarrollo de itinerarios con deportistas paralímpicos con la finalidad de orientarles en sus desarrollos profesionales una vez concluida la etapa deportiva. Se ha conseguido la inserción de 10 participantes en este proyecto. Además del acompañamiento en este itinerario, en particular, se ha organizado la celebración de la Jornada formativa "Comunica con éxito", con los siguientes objetivos:
Posibilitar que los deportistas paralímpicos adquieran métodos y herramientas para construir exposiciones de éxito, trasladando de forma atractiva mensajes de los valores que representan.
Potenciar la adquisición de técnicas de comunicación para liderar y construir conversaciones de dirección. El líder en acción: motivación y clima del equipo. El líder como coach.
Ayudar a crecer a los deportistas paralímpicos en sus objetivos personales y profesionales, reflexionando sobre su propia situación, incrementando su flexibilidad, animándoles a la persistencia y aprovechando sus oportunidades.
Motivarles al emprendimiento como vía de desarrollo profesional y a salvar las barreras y resolviendo las dudas legales que posean.

Fundación Secretariado Gitano, en lo concerniente al Tema Prioritario 71, el número de **personas nuevas** con las cuales se ha trabajado en el programa durante el año 2013 es de **6.432** siendo el número de mujeres mayor (54%) que el de hombres (46%).

La menor presencia de hombres hace que la brecha de género en relación al número de personas participantes en el Tema Prioritario 71 en 2013 arroje valores positivos y, por tanto, favorables para las mujeres. Respecto al índice de feminización el valor resultante es 1, lo cual indica una situación de igualdad en el acceso al programa entre hombres y mujeres para el año 2013.

EL total de personas beneficiarias en el Tema Prioritario 71 de manera acumulada asciende a 33.476 a 31 de Diciembre de 2013. El porcentaje de ejecución a 31 de diciembre según los objetivos estimados para el año 2013 en el Tema Prioritario 71, se sitúa en un 167,38% lo cual supone un porcentaje muy positivo de ejecución.

En cuanto a la distribución territorial, en el Tema Prioritario 71 se da una significativa diferencia entre los porcentajes de ejecución de los territorios convergencia con un 134,60% con los de competitividad con un porcentaje de ejecución a 31 de diciembre de 2013 de 243,54%.

En lo que tiene que ver con la desagregación por nivel educativo en todos los niveles es mayor el número de mujeres, pero el grueso se concentra en el nivel más bajo de formación ISCED 116 e ISCED 217.

Como primera conclusión sí podemos afirmar que los datos estatales muestran el mayor impacto que el programa Acceder está teniendo en las mujeres. El volumen de contratación, la afluencia, el reparto entre tramos, etc. En tanto que son más las mujeres que se acercan a nuestros dispositivos ese indicador tiene su repercusión en el desagregado.

En este sentido sí que observamos como la tendencia ha venido cambiando en los últimos años a partir de las medidas de acción positiva que dentro del programa se pusieron en marcha para conseguir el equilibrio de género en las intervenciones.

Una de las medidas tomada fue la captación y difusión del programa entre mujeres con una mediación reforzada en el perspectiva de género.

Otra de ellas ha sido la búsqueda de nichos de empleo donde tanto la formación como la contratación pudieran tener un mayor impacto entre las mujeres casi todos ellos concentrados en los servicios donde la contratación de mujeres suele ser mayor.

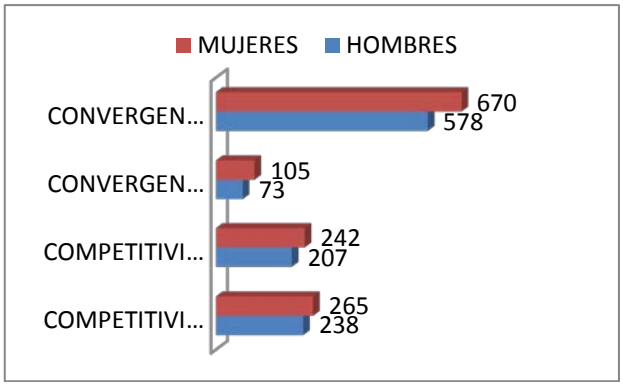
Nuestra experiencia y trayectoria nos permite además conocer cuáles son tanto las necesidades como las posibilidades que tiene nuestra población objetivo. En ese sentido la búsqueda de ofertas desde la prospección ha tenido muy en cuenta recomendaciones por parte de la orientación del Programa donde en el caso de las mujeres era necesario ofrecer un empleo que permitiera la conciliación entre la vida personal y profesional. En esa línea el programa Acceder ha ido consolidando fórmulas en lo que se refiere a formación y empleo que para muchas de las mujeres que se acercaron al programa tuvo un gran impacto.

Dentro del mismo tema Prioritario 71 y siguiendo con el desglose en este punto por zona y CCAA, en lo que respecta a los tramos de edad y la desagregación por sexo, es en el segundo tramo de entre 25 y 54 donde se aglutina el grueso de los/as participantes en el Programa con un 61% En cualquier caso sigue teniendo mucha importancia el primer tramo, hasta los 25 años con un 37%, tal y como se refleja en el siguiente cuadro.

TEMA PRIORITARIO 71

MENORES DE 25 AÑOS INCORPORADOS AL PROGRAMA ACCEDER EN 2013

[16] ISCED 1: Enseñanza Primaria, Primer Ciclo de la Educación Básica
[17] ISCED 2: Primer Ciclo de Enseñanza Secundaria, Segundo Ciclo de Educación Básica



En concreto, en el Tema Prioritario 71, en las Comunidades Autónomas de Asturias y Murcia el porcentaje de menores de 25 años asciende a un 43%. En las zonas de Competitividad no transitoria y Convergencia no transitoria las personas menores de 25 años rondan el 37%, y finalmente en las comunidades de Competitividad transitoria supone un 35%.

TEMA PRIORITARIO 71

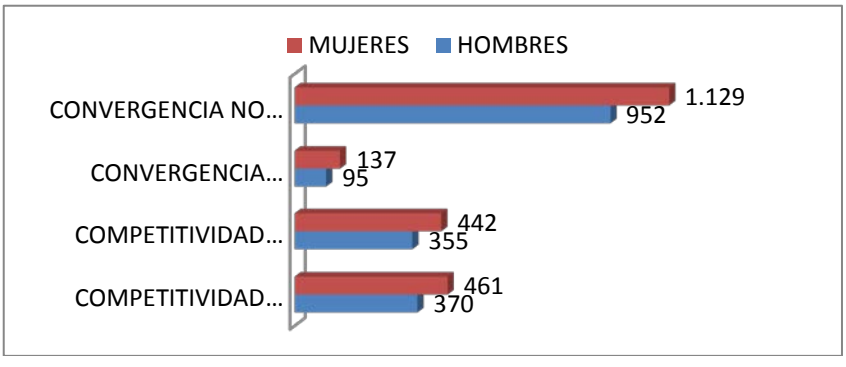
PERSONAS MENORES DE 25 AÑOS INCORPORADAS AL PROGRAMA ACCEDER EN 2013, SEGÚN REGIÓN. BRECHA DE GÉNERO E ÍNDICE DE FEMINIZACIÓN

MENORES 25 AÑOS	Hombres	%	Mujeres	%	Total	Brecha de Género	Índice de feminización
Convergencia No Transitoria	578	46	670	54	1.248	8	1
Convergencia Transitoria	73	41	105	59	178	18	1
Competencia Transitoria	207	46	242	54	449	8	1
Competitividad No Transitoria	238	47	265	53	503	6	1
Total	1.096	46	1.282	54	2.378	8	1

En el **Tema Prioritario 71,** en todas las regiones se observa la **mayor presencia de mujeres menores de 25 años**, con una **brecha de género** que arroja valores positivos y un índice de feminización que apunta hacia la igualdad entre las personas jóvenes que se incorporaron al programa en el 2013.

TEMA PRIORITARIO 71

PERSONAS ENTRE 25 Y 54 AÑOS INCORPORADOS AL PROGRAMA ACCEDER EN 2013



Asimismo, si atendemos a los grupos de edad entre los 25 y los 54 años en el Tema Prioritario 71, se observa una mayor presencia femenina, tal y como se observa en la siguiente tabla:

TEMA PRIORITARIO 71

PERSONAS ENTRE 25 Y 54 AÑOS INCORPORADAS AL PROGRAMA ACCEDER EN 2013, SEGÚN REGIÓN. BRECHA DE GÉNERO E ÍNDICE DE FEMINIZACIÓN

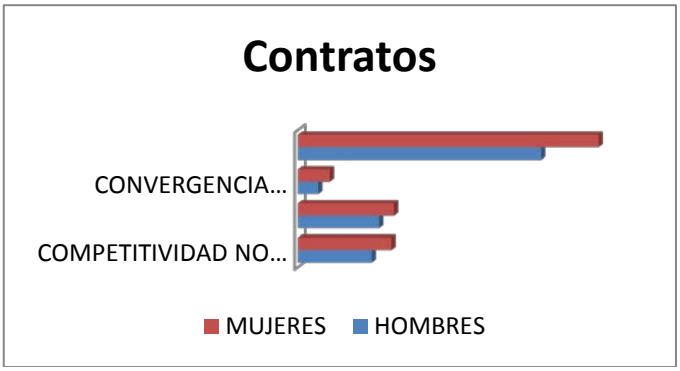
Entre 25 y 54	Hombres	%	Mujeres	%	Total	Brecha de Género	Índice de feminización
Convergencia No Transitoria	952	46	1.129	54	2.081	8	1
Convergencia Transitoria	95	41	137	59	232	18	1
Competencia Transitoria	355	44	442	56	797	12	1
Competitividad No Transitoria	370	44	461	56	831	12	1
Total	1.772	45	2.169	55	3.941	10	1

Por último y analizando los indicadores físicos del tema prioritario 71 relacionados con el nivel educativo y desagregados por sexo observamos por una parte que en las cuatro zonas casi el 90% de la población tienes estudios inferiores a la secundaria obligatoria. Además es necesario destacar que en caso del Programa ACCEDER, la gran mayoría de las personas gitanas que se incorporan no han terminado la enseñanza obligatoria y los niveles de lectoescritura son muy bajos.

Dentro del **Tema Prioritario 71** y durante el periodo que nos ocupa, se han conseguido a través del Programa ACCEDER un total de **2.919 contratos,** lo que supone un nivel de ejecución del **269,59%.** El **55,5%** han sido contratos realizados a mujeres, en un porcentaje superior al de llegada, lo cual valoramos como un aspecto positivo. Si tenemos en cuenta el acumulado nos da un total de **18.871** personas contratadas desde el comienzo del programa.

En cuanto a la distribución territorial de las personas contratadas se mantiene la tendencia de la diferencia, en este caso menos acentuada, entre los porcentajes de ejecución de los territorios convergencia con un **241,89%** con los de competitividad, con un porcentaje de ejecución a 31 de diciembre de **333,95%.**

En lo que refiere a regiones, en todas ellas es mayor el número de contratos realizados a mujeres, como se indica en el gráfico que se presenta a continuación.



Dados los resultados obtenidos desde 2008 hasta 2013, se mantienen las mismas medidas y las mismas acciones para incorporar a las mujeres en los itinerarios Acceder. A continuación exponemos las medidas llevadas a cabo:

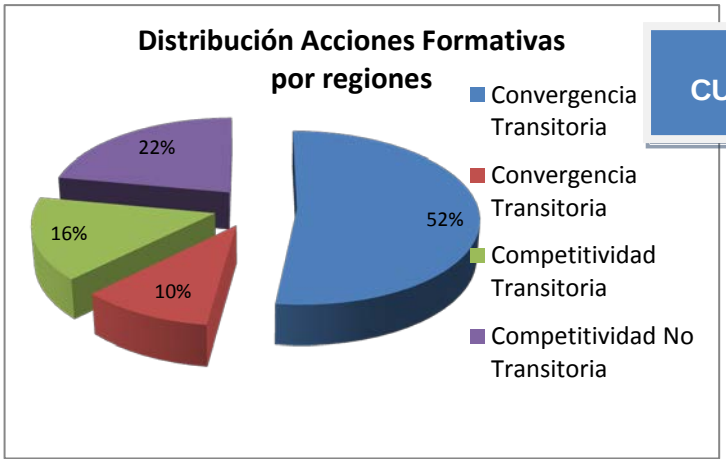
- Conocimiento y concienciación del entorno socio familiar por parte de la orientación.
- Trabajar teniendo en cuenta la historia de vida de cada mujer, fomento de la autoestima, respetar el proceso individual de cada persona. Valorizar el curriculum oculto, así como el bagaje cultural e histórico desarrollado en el ámbito doméstico.
- Adaptar los intereses personales y profesionales, a las responsabilidades familiares y a la realidad del mercado de trabajo, haciéndolas ver las dificultades que se van a encontrar.

- Buscar respuestas (recursos y apoyo) para una compatibilidad real entre el cuidado de la familia y la incorporación a la formación o al empleo.
- Acompañamiento a recursos de otras Instituciones, organizaciones, programas, etc. Trabajo conjunto entre orientación y prospección para buscar alternativas, reduciendo jornadas de trabajo, favoreciendo la formación, sensibilizando al mundo empresarial.
- Fomento de la orientación de las mujeres jóvenes hacia la formación y hacia ocupaciones emergentes con mayores posibilidades en el mercado de trabajo.
- Asesoramiento e información a las empresas sobre las medidas de apoyo a la contratación, tanto para mujeres que acceden al mercado por primera vez, como que se reincorporen tras periodos de desempleo.
- Puesta en marcha de acciones formativas específicas para mujeres gitanas.

ACCIONES FORMATIVAS

Dentro de las actuaciones llevadas a cabo en el Tema Prioritario 71, destacar las referidas a la formación. En total han sido 499 cursos donde se han impartido 320.775 horas teóricas y 210.036 horas prácticas, beneficiando a un total de 3.921 personas.

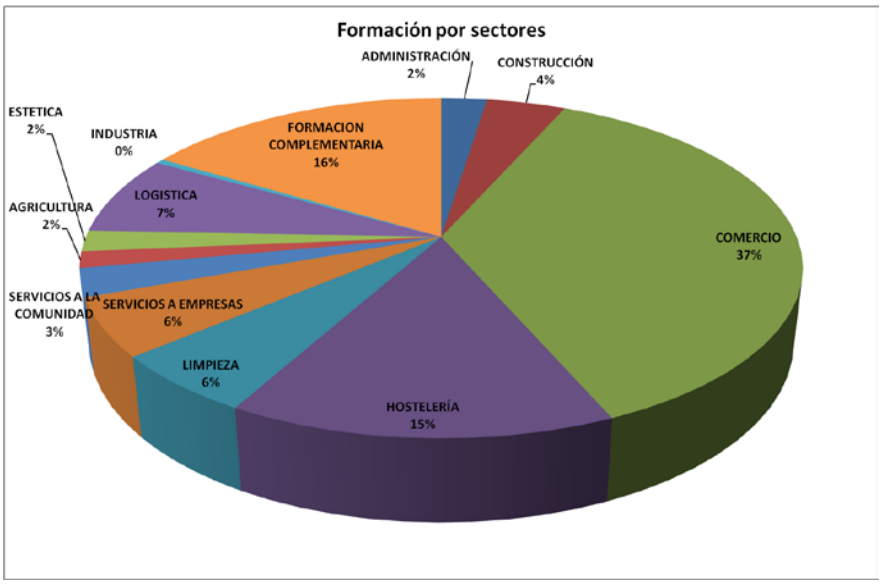
	Nº PERSONAS FORMADAS	% MUJERES FORMADAS	Nº ACCIONES FORMATIVAS	Nº HORAS DE FORMACIÓN	Nº HORAS PRÁCTICAS
Andalucía	1.202	50	151	164.045	89.536
Aragón	107	47,2	19	8.395	1.775
Cantabria	72	74,29	8	12.661	6.990
Castilla y León	346	50,35	45	51.115	11.084
Castilla-La Mancha	255	58,9	34	47.944	19.447
Cataluña	200	65,89	33	40.889	20.424
Comunidad Valenciana	320	59,85	32	20.194	6.189
Comunidad de Madrid	233	50	17	53.917	18.147
Extremadura	214	61,4	32	20.600	4.800
Galicia	335	59,57	43	46.084	16.125
Navarra	66	66,22	9	5.850	3.360
País Vasco	188	35,23	24	8.696	1.786
Principado de Asturias	192	44,97	22	40.845	5.669
Región de Murcia	191	53,42	30	9.576	4.704
TOTAL	**3.921**	**79**	**499**	**530.811**	**210.036**



El 52% de los cursos se han impartido en las regiones de Convergencia No Transitoria (260 cursos), destacando Andalucía con un 58% de los cursos realizados sobre el total de las regiones de convergencia.

El resto se distribuyen en las demás regiones de la siguiente manera, el 22% en las regiones de Competitividad No Transitoria (110 cursos), el 16% en las regiones de Competitividad Transitoria (77 cursos) y el 10% en las regiones de Convergencia Transitoria (52 cursos).

A continuación se expone en la tabla información relativa a los cursos organizados por sectores económicos en 2013:



Dentro de las acciones de itinerarios y de acuerdo con el proceso metodológico ACCEDER las personas usuarias han entrado en función de las circunstancias y diagnóstico en formación específica desarrollada por el programa y dentro de los 499 cursos organizados, o bien en otros aprovechando la formación ofrecida por otras entidades.

Para el diseño de la formación durante este periodo se ha tenido en cuenta las perspectivas laborales en cada uno de los territorios en función de las ofertas recibidas por la prospección, para adecuar la formación a las necesidades del mercado, obteniéndose en la mayor parte de los casos un resultado satisfactorio. El objetivo de estas formaciones siempre ha sido el aumento de la empleabilidad y la inserción laboral. A pesar del contexto económico el porcentaje de inserción ha rondado el 30%, estableciéndose en algunos casos un compromiso de contratación previo con las empresas colaboradoras.

A finales de 2013 el programa ha puesto en marcha una nueva operación "Acciones de formación y empleo", aprobada por el Comité de seguimiento del POLCD del 26 de junio de 2013, bajo el nombre de espacios mixtos de formación y empleo: **Aprender Trabajando**.

En 2013 se han puesto en marcha un total de 17 proyectos en los que participan 320 jóvenes menores de 30 años, en las siguientes Comunidades Autónomas: Andalucía, Castilla y León, Castilla-La Mancha, Cataluña, Comunidad de Madrid, Comunidad Valenciana, Extremadura y Galicia.

Los objetivos que ya se han explicado con mayor detalle en el punto de Innovación giran en torno a la dotación de competencias básicas y profesionales a jóvenes, de 18 a 30 años, en riego de exclusión, formándoles en ocupaciones relacionadas con las cualificaciones profesionales acreditables y con posibilidades reales de inserción.

En concreto esta apuesta por un nuevo modelo formativo consiste en las siguientes actividades:

6 MESES DE FORMACIÓN (840 HORAS) EN OCUPACIONES DEL SECTOR COMERCIO Y ALIMENTACIÓN

- FASE 1 (1er mes): Competencias básicas de matemáticas. Comunicación Lingüística. Atención al Cliente. Ofimática Básica. 140h.
- FASE 2 (2º al 6º mes): Formación teórica (140h) y práctica (420h) relacionada con ocupaciones, a cargo empresa colaboradora. Formación competencias transversales (140h) a cargo de formador/tutor de la F.S.G.

El modelo formativo que se propone contempla una FORMACIÓN BÁSICA (140 horas) en la que los alumnos/as trabajan junto con el formador/tutor de la FSG en la mejora de sus competencias, el aprendizaje de instrumentales básicas y las nuevas tecnologías de la información.

Posteriormente y, durante cinco meses, realizarán un ITINERARIO FORMATIVO que combina distintas ocupaciones del sector de comercio y grandes superficies de alimentación: cajero/a, actividades auxiliares de comercio y almacén, y dependiente de frescos. Este itinerario formativo se realiza en estrecha colaboración con una o varias empresas del sector, ya que durante estos cinco meses el alumnado recibirá FORMACIÓN PRÁCTICA EN EL PUESTO DE TRABAJO (un total de 420 horas) pasando por las diferentes ocupaciones y en diferentes turnos. Esta formación práctica se alterna con FORMACIÓN TEÓRICA (240 horas) relacionada con las cualificaciones profesionales del sector, formación de apoyo en competencias transversales y tecnologías de la información. En esta fase se involucra un formador y los tutores de prácticas de la empresa y un formador/tutor de la FSG.

En esta primera edición, 13 empresas han colaborado en la selección de los participantes, en la definición y programación de contenidos formativos, en la impartición de la formación teórica y en la tutorización de la formación práctica del total de jóvenes participantes, que durante su participación en el proyecto recibirán una ayuda de 350€ mensuales.

En esta primera edición estos son los datos de Aprender Trabajando:

	INICIO FASE I	INICIO FASE II	Empresas	Beneficiarios/as Entrevistados	Beneficiarios/as que participan
ANDALUCIA					
JAEN	02/12/2013	02/01/2014	SPRINTER	19	10
LINARES	16/12/2013	22/01/2014	ALCAMPO	12	10
CAMPO GIBRALTAR	16/12/2013	27/01/014	EROSKI	38	20
HUELVA	16/12/2013	03/02/2014	LEROY MERLIN	34	20
CORDOBA	19/12/2013	27/01/2014	SPRINTER Y LIDL	55	20
ALMERIA	16/12/2013	27/01/2014	BRICO DEPOT	38	20
GRANADA	10/12/2013	20/01/2014	ALCAMPO / CONFORAMA	52	20
MALAGA	19/12/2013	27/01/2014	EROSKI	34	20
CASTILLA LA MANCHA					
TALAVERA	16/12/2013	20/01/2014	CARNICAS OTERO	36	20
GALICIA					
SANTIAGO DE COMPOSTELA	16/12/2013	10/02/2014	VEGALSA /ALCAMPO	30	20
VIGO	27/01/2014	03/03/2014	TOYS R US/VEGALSA	30	20
CATALUÑA					
BARCELONA	09/12/2013	20/01/2014	CONFORAMA/CONSUM/C&A	56	20
CASTILLA Y LEÓN					
VALLADOLID	07/01/2014	07/02/2014	CARREFOUR	56	20
COMUNIDAD VALENCIANA					
ALICANTE	16/12/2013	10/02/2014	LEROY MERLIN	45	20
EXTREMADURA					
BADAJOZ	07/01/2014	10/02/014	EROSKI Y SPRINTER	49	20
CACERES	27/01/2014	28/02/2014	EROSKI Y SPRINTER	35	20
COMUNIDAD DE MADRID					
MADRID	16/12/2013	20/01/014	CONFORAMA	36	20
			TOTALES	**590**	**320**

Con el propósito de que esta iniciativa se consolide y se pueda implementar durante el período de desarrollo del Programa Operativo Plurirregional de Lucha contra la Discriminación, se realizarán tres ediciones del Aprender Trabajando hasta 2015.

Dentro del mismo eje se han desarrollado acciones para la prevención del abandono escolar con la puesta en marcha dentro del Programa Acceder del **Programa PROMOCIONA,.**
Los objetivos específicos del Programa Promociona son:

1. Facilitar la transición entre Educación Primaria y E.S.O, la permanencia en el sistema educativo en etapas educativas obligatorias y la promoción a estudios postobligatorios.

2. Generar y potenciar las condiciones necesarias para propiciar el éxito educativo de la comunidad gitana y en definitiva de toda la comunidad educativa mediante el trabajo con los diferentes actores implicados: alumnado, familias, centros educativos y otros agentes sociales.

Las acciones centrales del programa Promociona van dirigidas a alumnos y alumnas gitanos del último ciclo de Educación primaria (5º y 6º curso) y Secundaria obligatoria (de 1º a 4º de ESO) de las zonas donde se actúa y a sus familias. La coordinación estrecha con los centros educativos y otros agentes implicados es otro de los pilares esenciales a tener en cuenta en el desarrollo de las acciones.

El perfil del alumnado con el que se lleva a cabo las actuaciones propuestas será el de menores que estén en un proceso educativo normalizado y se valore necesario un acompañamiento que posibilite el logro del título de graduado en ESO y su continuidad con éxito en estudios posteriores a los obligatorios.

La selección del alumnado se lleva a cabo teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Alumnado que se encuentre cursando el último ciclo de Educación Primaria o Educación Secundaria.
- Que no se encuentre en una situación de absentismo escolar que haya supuesto más de un 20% de faltas de asistencia al mes en el último trimestre cursado.
- No deben presentar un desfase curricular superior a dos años.
- Debe darse un acuerdo entre la familia del alumno y las personas que lleven a cabo este programa.
- El centro educativo donde acuda esté dispuesto a colaborar en las acciones que se lleven a cabo, previo consenso.

La selección de los participantes se realiza de forma rigurosa. Los criterios definidos responden a la necesidad de que determinados contextos comience a haber personas gitanas que terminen los estudios obligatorios con éxito y que puedan ser referentes para el resto de su comunidad.

Las acciones que se realizan tienen incidencia en cada uno de los agentes que intervienen en el proceso educativo de los menores, los propios alumnos y alumnas, sus familias, los centros educativos y otros agentes que puedan tomar parte.

El **IMSERSO** desarrolla casi todas sus actuaciones en el TP 71 del Eje 2:

Acciones formativas

CAP/CRMF	Nº ALUMNOS	Nº CURSOS
Albacete	153	15
Bergondo (A Coruña)	121	13
Lardero (La Rioja)	131	14
Madrid	105	17

Salamanca	199	15
San Fernando (Cádiz)	108	12
Ceuta	84	7
Melilla	124	8
Total	**1025**	**101**

Estas acciones constituyen el grueso de las operaciones que lleva a cabo el IMSERSO, a través de sus CRMF,s (Albacete, Lardero, Madrid, Salamanca y San Fernando), CPAP de Bergondo y Centros Base de las Direcciones Territoriales de Ceuta y Melilla, en el marco del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación.
La planificación de las actuaciones formativas se realiza teniendo en cuenta tanto el perfil de los alumnos y alumnas, como las necesidades del mercado de trabajo y deben ser acordes con los criterios de selección establecidos en el Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación.
Las memorias tienen, en general, los siguientes apartados:

1) **Necesidad de la Acción Formativa**: se intentan conjugar las necesidades del mercado laboral con las aptitudes, preferencias y capacidades de los alumnos que acuden a los Centros del IMSERSO.

   Las actuaciones en materia de formación cada vez están más en consonancia con el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales definidos por el INCUAL en la Ley Orgánica 5/2002, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.

2) **Perfil de la Ocupación:** descripción somera de las actividades que se deben desarrollar en el puesto de trabajo derivado de la formación que se ofrece.

3) **Competencias profesionales:** conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo.

4) **Descripción del itinerario formativo:** duración del curso, módulos formativos, contenidos didácticos…

5) **Perfil de los participantes:** se especifica tanto el nivel académico como el nivel profesional que debe tener el alumno/a que va a realizar la formación. Estos niveles académico y profesional deben combinarse con las aptitudes, destrezas y habilidades que se requieren en cada uno de los cursos.

6) **Organización del curso:** temporalización, número de plazas, condiciones del profesorado, cualificación técnica de la empresa a la que se adjudicará el contrato de prestación de servicios (en el marco de la legislación de contratación administrativa vigente).

   Con respecto a la cualificación técnica, los candidatos (empresas o autónomos) deberán presentar un programa tipo ajustado a las condiciones establecidas por el Instituto Nacional de Cualificaciones Profesionales para la obtención de la certificación de profesionalidad de que se trate en cada caso.

   Aportarán una propuesta personal sobre las líneas de actuación de su labor docente, destacando los siguientes aspectos:

   - Propuesta de trabajo para el alumnado a nivel individual y grupal.
   - Procedimiento para atender a las necesidades educativas especiales.
   - Aspectos relacionados con la motivación del alumnado no sólo para la adquisición de las competencias profesionales, sino también para que se hagan responsables de su propio proceso de aprendizaje y desarrollen hábitos de autonomía y autoaprendizaje.

- Propuesta para la evaluación tanto del alumnado como del proceso de enseñanza-aprendizaje.

7) **Medios materiales:** Especificación de los medios necesarios para el desarrollo de la actuación formativa (equipamiento técnico, material fungible…)

8) **Presupuesto económico:** valoración económica de cada curso.

Además, en algunos casos, las memorias de la actividad formativa incorporan aspectos relacionados con la sensibilización medioambiental y la sensibilización en igualdad de género, que como sabemos, son prioridades transversales que deben ser tenidas en cuenta en todas las operaciones cofinanciadas por el Fondo Social Europeo.

El objetivo fundamental de la formación en los CRMF,s del IMSERSO va dirigido al apoyo de la inserción de las personas con discapacidad en el mercado laboral.

Al ingresar en los Centros, todos los alumnos/as reciben una orientación laboral inicial. En esta orientación inicial se recogen datos de los alumnos, cuáles son sus intereses profesionales, formación recibida, fecha de inscripción como demandante de empleo en los servicios Públicos de Empleo si ha recibido información sobre técnicas de búsqueda de empleo o no, elaboración del currículum, perspectivas de autoempleo, etc.

Se tienen en cuenta factores como la formación recibida antes de ingresar en el centro, tanto reglada como no reglada, edad y pensión, en función de esta información se realiza una clasificación desde el punto de vista de la empleabilidad.

Todos estos datos quedan recogidos en una base de datos creada y gestionada por los servicios de empleo de los CRMF,s del IMSERSO (en los Centros Base de la Direcciones Territoriales de Ceuta y Melilla no existe este servicio). Ello facilita la posterior realización de estadísticas, filtros y cuadros que sea conveniente realizar ante las ofertas de empleo.

A medida que los alumnos/as van formándose en los centros, se van definiendo los perfiles y se va demostrando la capacidad de cada uno, de tal manera que cuando terminan su formación en el centro se les vuelve a entrevistar para terminar de definir los perfiles y para orientar en la búsqueda de empleo (se da información de cómo saber comportarse en las entrevistas de trabajo, cómo se elabora el currículo, información sobre las oficinas de empleo de la localidad donde van a buscar trabajo.)

Igualmente los alumnos, as de los centros del IMSERSO reciben asesoramiento sobre cómo crear una empresa, sobre las ayudas e incentivos existentes.

Durante el año 2013 las **operaciones formativas** llevadas a cabo en los Centros participantes el Programa operativo de Lucha contra la Discriminación han sido las siguientes:

OBJETIVO CONVERGENCIA NO TRANSITORIA:

ALBACETE:

- ***CRMF DE ALBACETE:***

TÍTULO DEL CURSO	Nº DE PERSONAS						Nº DE HORAS	IMPARTIDO POR PERSONAL DEL CENTRO	CURSO CONTRATADO CON UNA ENTIDAD O PROFESIONAL EXTERNO
	HOMBRES			MUJERES					
	<25	25 a 54	>54	<25	25 a 54	>54			
Encuadernación	0	3	0	5	0	0	800		Área Project
Actividades de Gestión	1	6	0	3	1	0	900	Compartido	Área Project
Act Auxiliares de Servicios ADmos	2	2	0	2	3	0	740	Compartido	Área Project
Tratamiento de Elementos Gráficos	0	5	0		2	2	800	No	Área Project
Operaciones de Reprografía	2	2	0	2	2	0	610	No	Área Project
Diseño y publicación de páginas Web	0	6	0	1	2	0	800	No	C.S. Yorkshire
Postproducción de Imágenes digitales	1	0	0	1	3	0	400	No	Área Project
Grabación y tratamiento de datos	1	4	0	1	4	0	500	No	Área Project
Informática Básica	0	10	0	1	0	0	500	No	Área Project
Reparación de Sistemas Microinformáticos	1	7	0	0	0	0	800	No	Área Project
Informática usuario	0	5	1	0	1	0	400	Si	
Apoyo educativo. Inglés	1	6	0	3	8	0	700	No	Desarrollo Integral
Huertos Accesibles	1	2	1	2	1	0	66	No	Área Project
Web.2 y redes Sociales	0	8	0	1	0	1	98	NO	Área Project

Radio y medios Audiovisuales	1	4	0	0	0	0	78	No	
TOTAL	13	52	4	2	37	1	8192		

BERGONDO (LA CORUÑA):

- ***CPAP DE BERGONDO***

TÍTULO DEL CURSO	**Nº DE PERSONAS**						**Nº DE HORAS**	**IMPARTIDO POR PERSONAL DEL CENTRO**	**CURSO CONTRATADO CON UNA ENTIDAD O PROFESIONAL EXTERNO**
	HOMBRES			MUJERES					
	<25	25 a 54	>54	<25	25 a 54	>54			
MICROSOFT OFFICE	0	10	0	1	5	0	740	NO	SI
BÁSICO MULTIMEDIA	0	6	0	0	2	0	462	NO	SI
OPERACIONES DE REDES DEPARTAMENTALES	1	4	0	0	1	0	740	NO	SI
INFORMÁTICA Y TÉCNICAS DE APOYO	2	2	0	0	3	0	462	NO	SI
BÁSICO TEC. DE LA INFORMACIÓN Y DE LA COMUNICACIÓN	1	9	0	1	3	0	740	NO	SI
ACTIV. ADVAS. DE RECEPCIÓN Y ATENC. AL CLIENTE	1	5	0	0	2	0	740	NO	SI
OP. AUX. SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y GENERALES	0	5	0	1	2	0	740	NO	SI
GESTIÓN CONTABLE Y AUDITORÍA	0	4	0	1	1	0	740	NO	SI
INGLÉS	3	11			1		130	NO	SI
ACTIV. AUX. EN VIVEROS, JARDINES Y CENT. DE JARD.	1	6	0	0	0	0	740	NO	SI
TÉCNICAS ARTÍSTICAS APLICADAS A LA DECORACIÓN	0	3	1	2	3	0	462	NO	SI
CONFECCIÓN Y PUBLICACIÓN DE PÁGINAS WEB	3	3	0	0	3		740	NO	SI
ACTIV. DE GESTIÓN ADVA.	1	2	0	0	5		740	NO	SI
TOTAL	**13**	**70**	**1**	**6**	**31**	**0**	**8176**		

SAN FERNANDO (CÁDIZ):

- ***CRMF DE SAN FERNANDO***

TÍTULO DEL CURSO	Nº DE PERSONAS						Nº DE HORAS	IMPARTIDO POR PERSONAL DEL CENTRO	CURSO CONTRATADO CON UNA ENTIDAD O PROFESIONAL EXTERNO
	HOMBRES			MUJERES					
	<25	25 a 54	>54	<25	25 a 54	>54			
Administración de Redes y Programación Web	3	7	2	0	3	0	405		X
Diseño Gráfico y Web	1	9	1	2	8	0	740.5		X
Empleado de Oficina y Oposiciones	0	5	0	0	5	1	740.5		X
Encuadernación Artística y Manipulado de Papel	0	5	4	1	2	2	740.5		X
FB. Alfabetización NNTT	1	9	2	1	4	0	585	X	
FB. Cultura General. Estrategias de Aprendizaje y Competencia Digital.	3	1	0	0	2	0	585	X	
FB. Educación Secundaria	3	5	0	1	1	0	585	X	
Inglés	10	14	1	1	13	0	490		X
Multimedia y Video Interactivo	1	5	1	0	5	0	496.5		X
Ofimática y Alfabetización Digital	4	15	2	0	12	2	598.5		X
Pretaller de Actividades Manipulativas	0	5	3	0	7	1	740.5		X
Refuerzo Educativo	3	9	1	1	6	0	857.5		X
TOTAL	29	89	17	7	68	6	7564.5	3	9

OBJETIVO CONVERGENCIA TRANSITORIA

Las Direcciones Territoriales del IMSERSO de Ceuta y Melilla participan en el Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación.

A diferencia de las operaciones que se desarrollan en los Centros del IMSERSO, aquí los alumnos/as no son personas que residen en los mismos sino que acuden diariamente a los locales de las entidades que contratan con el IMSERSO para llevar a cabo las actividades formativas, es por ello que se controla absolutamente la asistencia y se tiene muy en cuenta el número de personas que inician y finalizan las operaciones.

Las faltas de asistencia reiteradas suponen la expulsión del curso.

El perfil de las personas que acuden a estas actividades es fundamentalmente: mujer musulmana con discapacidad reconocida.

CEUTA:

- ***CENTRO BASE DE CEUTA:***

TÍTULO DEL CURSO	Nº DE PERSONAS						Nº DE HORAS	IMPARTIDO POR PERSONAL DEL CENTRO	CURSO CONTRATADO CON UNA ENTIDAD O PROFESIONAL EXTERNO
	HOMBRES			MUJERES					
	<25	25 a 54	>54	<25	25 a 54	> 54			
Lenguaje signos	0	1	1	1	7	1	440	NO	SI
Informática de Empresas	0	5	0	1	6	0	440	NO	SI
Jardinería	2	2	0	0	7	1	440	NO	SI
Corte y Confección	0	0	0	0	6	4	440	NO	SI
Pastelería	0	1	0	1	8	0	440	NO	SI
Iniciación informática	0	7	0	0	5	0	440	NO	SI
Conserjería	1	4	0	0	11	1	440	NO	SI

TOTAL	3	20	1	3	50	7	3080		

MELILLA:

- ***CENTRO BASE DE MELILLA:***

TÍTULO DEL CURSO	**Nº DE PERSONAS**						**Nº DE HORAS**	**IMPARTIDO POR PERSONAL DEL CENTRO**	**CURSO CONTRATADO CON UNA ENTIDAD O PROFESIONAL EXTERNO**
	HOMBRES			MUJERES					
	<25	25 a 54	>54	<25	25 a 54	>54			
Limpieza		3	1	1	7	3	440		X
Viverismo	1	9		1	6		440		X
Zapatería		5	1	1	7	2	440		X
Cocina	1	4	1		7	2	440		X
Jardinería		10	3		3	1	440		X
Pintura	2	7	1	2	2		440		X
Conserjería	2	3	1	3	4	1	440		X
Carpintería	1	7		1	3	4	440		X
TOTAL	7	48	8	9	39	13	3520		8

OBJETIVO COMPETITIVIDAD NO TRANSITORIA:

LARDERO (LA RIOJA):

- ***CRMF DE LARDERO.***

TÍTULO DEL CURSO	**Nº DE PERSONAS HOMBRES MUJERES**						**Nº DE HORAS**	**IMPARTIDO POR PERSONAL DEL CENTRO**	**CURSO CONTRATADO CON UNA ENTIDAD O PROFESIONAL EXTERNO**
	<25	25 a 54	>54	<25	25 a 54	>545			
Informática Básica	2	9	1	0	4	1	943	0	943
Ofimática Avanzada	2	6	1	2	4	0	943	0	943
Auxiliar de comercio y mantenimiento informático	1	4	0	1	5	0	902	0	902
Electricidad y Mantenimiento	2	6	0	0	0	0	984	0	984
Autoedición y Diseño Gráfico	2	0	1	1	5	0	861	0	861

Nivelación Cultural I	3	1	0	2	5	1	902	0	902
Nivelación Cultural II	3	2	0	4	3	0	902	0	902
Imagen y Sonido	0	9	1	0	2	0	902	0	902
Diseño Animación y Sistemas Multimedia	1	4	0	1	5	0	861	0	861
Telefonista Recepcionista	0	2	0	1	8	0	820	0	820
Técnico en Redes e Internet	1	11	1	0	4	0	861	0	861
Arte Floral	1	3	0	2	7	0	902	0	902
Capacitación para la Autonomía Personal	2	5	1	0	1	2	1804	0	1804
Integración Laboral/Ocup.	4	4	0	0	1	0	1025	0	1025
TOTAL	24	66	6	14	54	4	13612	0	13612

MADRID:

- ***CRMF DE MADRID***

TÍTULO DEL CURSO	**Nº DE PERSONAS**						**Nº DE HORAS**
	HOMBRES			**MUJERES**			
	<25	25 a 54	>54	<25	25 a 54	>54	
ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS DE RECEPCIÓN Y RELACIÓN CON EL CLIENTE	1	11	0	1	4	1	555
ACTIVIDADES DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA 2013	0	4	0	0	3	0	555
BÚSQUEDA ACTIVA DE EMPLEO JULIO 2013	1	19	2	7	14	0	20
CREACIÓN DEPRODUCTOS COMPARTIDOS EN LA WEB 2.0 ,2013	0	3	1	1	3	0	740
GRADUADO EN EDUCACIÓN SECUNDARIA I (c.2012-2013)	2	1	0	1	0	0	28
GRADUADO EN EDUCACIÓN SECUNDARIA II (C.2012-2013)	2	1	1	1	0	0	24

GRADUADO EN EDUCACIÓN SECUNDARIA 1 2013-2014	1	3	0	1	0	0	24
GRADUADO EN EDUCACIÓN SECUNDARIA 2 2013-2014	2	1	0	1	0	0	24
INTRODUCCIÓN A LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN 2013	0	11	1	0	4	0	740
MICROSOFT OFFICE 2013	2	5	0	5	3	2	740
NIVELACIÓN CULTURAL GES I 2013	3	3	0	2	0	0	647
NIVELACIÓN CULTURAL GES II 2013	4	2	1	2	0	0	647
NUEVAS APP S ANDROID PARA USUARIOS CON DETERIORO COGNITIVO	0	3	1	1	2	0	0
OPERACIONES AUXILIARES DE MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE SISTEMAS MICROINFORMÁTICOS 2013	0	8	0	0	2	0	462
OPERACIONES AUXILIARES DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y GENERALES. 2013	1	1	0	2	4	0	0
RESTAURACIÓN Y RECICLAJE DE MUEBLES (INICIACIÓN). 2013	0	3	1	0	4	0	740
RESTAURACIÓN Y RECICLAJE DE MUEBLES(TÈCNICAS AVANZADAS), 2013	0	3	0	0	2	0	740
TOTAL	19	82	8	25	45	3	6686

OBJETIVO COMPETITIVIDAD TRANSITORIA:

SALAMANCA:

- ***CRMF DE SALAMANCA***

TÍTULO DEL CURSO	**Nº DE PERSONAS**						**Nº DE HORAS**	**IMPARTIDO POR PERSONAL DEL CENTRO**	**CURSO CONTRATADO CON UNA ENTIDAD O PROFESIONAL EXTERNO**
	HOMBRES			MUJERES					
	<25	25 a 45	>45	<25	25 a 45	>45			
SERVICIO DISCAPACIDAD AUDITIVA	5	3	1	2	2	0	940	0	940
ACTIVIDADES DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA I	1	6	1	2	0	1	445	0	445
ACTIVIDADES DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA II	1	6	2	2	1	3	495	0	495
CONFECCIÓN Y PUBLICACIÓN DE PÁGINAS WEB I	3	5	2	0	2	0	525	0	525
CONFECCIÓN Y PUBLICACIÓN DE PÁGINAS WEB II	4	5	2	1	4	0	415	0	415
DESARROLLO DE PRODUCTOS AUDIOVISUALES INTERACTIVOS I	1	6	1	2	1	0	525	0	525

DESARROLLO DE PRODUCTOS AUDIOVISUALES INTERACTIVOS II	2	7	1	1	1	0	415	0	415
OPERACIONES AUXILIARES DE MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE SISTEMAS MICROINFORMÁTICOS I	4	3	2	0	4	0	445	0	445
OPERACIONES AUXILIARES DE MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE SISTEMAS MICROINFORMÁTICOS II	5	5	3	0	4	0	495	0	495
ACIONES AUXILIARES DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y GENERALES I	0	5	1	1	1	3	445	0	445
ACIONES AUXILIARES DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y GENERALES II	0	6	1	2	0	3	495	0	495
OPERACIONES DE GRABACIÓN Y TRATAMIENTO DE DATOS Y DOCUMENTOS I	1	0	2	0	7	1	445	0	445
OPERACIONES DE GRABACIÓN Y TRATAMIENTO DE DATOS Y DOCUMENTOS II	0	1	3	0	9	2	495	0	495
TRATAMIENTO Y MAQUETACIÓN DE ELEMENTOS GRÁFICOS EN PREIMPRESIÓN I	2	3	1	3	5	1	445	0	445
TRATAMIENTO Y MAQUETACIÓN DE ELEMENTOS GRÁFICOS EN PREIMPRESIÓN II	3	4	2	2	3	1	495	0	495
TOTAL	**32**	**65**	**25**	**18**	**44**	**15**	**7520**	**0**	**7520**

Servicios de Integración Laboral

La participación del IMSERSO como organismo intermedio en el Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación permite la existencia de estos servicios como operación elegible en el marco de ese programa. Existe un servicio de estas características en cada uno de los Centros que participan en el programa, con excepción de los Centros Base de Ceuta y Melilla.

Estos Servicios centran su cometido en la orientación, apoyo y asistencia para las personas con discapacidad física, sensorial o de daño cerebral, (preferentemente usuarios del centro o relacionado con él) en temas laborales.

Los **Objetivos Principales** del **SERVICIO de INTEGRACIÓN LABORAL** se centran en:

- Información sobre el contexto global del mundo socio-laboral, enfatizando en las circunstancias que afectan a este colectivo.
- Promoción de la igualdad de oportunidades en el acceso al mundo del trabajo, mediante campañas de sensibilización con la comunidad y en especial en el ambiente empresarial.
- Motivación cara el empleo.
- Orientación y Asesoramiento para lograr la inserción laboral.
- Captación de ofertas de trabajo adecuadas al perfil de los usuarios/as del S.I.L.
- Seguimiento de la evolución personal de cada usuario.

Este proceso se inicia con una entrevista individual a cada alumno/a nuevo/a donde se pretende conocer en profundidad su formación académica, su situación personal, habilidades, cualidades, aptitudes y sus expectativas laborales, buscando las ocupaciones más adecuadas. Para llevar a cabo una conclusión acertada sobre su capacidad de desempeño y las opciones profesionales a

desarrollar, se colabora con el equipo técnico-sanitario del centro, facilitando así la comprensión de las particularidades de cada individuo/a.

La manera de proceder se detalla a continuación:

1) **ENTREVISTAS INDIVIDUALES.**

Se establece un primer contacto con el interesado mediante una entrevista individual que se lleva a cabo tras la incorporación del alumno a la institución. Se profundiza en su perfil educativo y profesional, y por otro en sus habilidades, destrezas, características personales y su disposición para la inclusión en el mundo profesional, analizando sus intereses profesionales, formativos y de autoempleo. Se le solicita documentación referente a su formación, experiencia laboral y discapacidad y/o incapacidad laboral.

2) **ORIENTACIÓN LABORAL**

Dentro de esta faceta se pretende resolver tanto las dudas planteadas por las consultas del alumnado referentes al acceso a un puesto de trabajo determinado, las alternativas formativas más relacionadas con el mismo, valorar las cualidades a mejorar para ser más insertables en el mercado laboral (competencias, habilidades, destrezas, etc.), las consultas sobre ofertas de empleo en distintos medios de comunicación como: Internet, prensa, …..,y sobre todo un seguimiento, analizando así los requisitos mínimos que demandan las empresas a la hora de realizar nuevas contrataciones.

3) **ORIENTACIÓN PROFESIONAL PARA LA FORMACIÓN Y EL EMPLEO.**

Tiene como objetivo fundamental mostrar otra de las perspectivas esenciales para ser un buen candidato/a a un empleo, qué es la formación continua, los demandantes han de continuar instruyéndose para lograr aumentar sus posibilidades de contratación. Con esta actitud demuestran su creciente interés en mejorar profesionalmente, poseer unos conocimientos actualizados mejorando su eficacia como futuros trabajadores. Así como ir adquiriendo competencias profesionales mediante la realización de Prácticas no Laborales en diferentes empresas y entidades de la zona, según el perfil individual, grado de interés personal y profesional. También se incorporan en estas actuaciones el Asesoramiento Laboral y Profesional sobre distintas Ocupaciones, sectores productivos del mundo de la Empresa y acceso a sus vías de inserción laboral.

4) **ITINERARIOS LABORALES.**

Se trata de otro punto de apoyo para los usuarios en el proceso de búsqueda de empleo. Mediante orientaciones individuales, donde se dan propuestas más adaptadas a cada caso, el interesado adquiere las herramientas necesarias para afrontar los cambios constantes que tendrán que superar en las diferentes etapas de su vida como trabajador.

5) **INTEGRACIÓN LABORAL**

Bolsa de Empleo: dedicada a todas aquellas personas que sean o hayan sido beneficiarios de los servicios del centro, para facilitar su inserción laboral una vez terminada su estancia.

Captación de Ofertas de Empleo: se visitan periódicamente empresas del entorno de cada uno de los centros y se acude a bases de datos tanto de organismos públicos, como a demandas publicadas en medios de comunicación como prensa/ Internet o a través de entidades especializadas en servicios para personas con discapacidad (COCEMFE, FUNDOSA…).

Prácticas en empresas

El objetivo de las prácticas en empresa para el alumnado es la toma de contacto con el mundo laboral: el aprendizaje de las primeras habilidades profesionales, la relación e inclusión social en la empresa y la puesta en práctica de los conocimientos teóricos adquiridos en los Centros del IMSERSO, así como que existan posibilidades de contratación una vez finalizadas.

Durante el año 2013 se han realizado las siguientes actuaciones relacionadas con prácticas en empresas en los Centros participantes en el P.O.L.C.D.

- ***CRMF DE ALBACETE:***

EMPRESA	Nº DE PERSONAS EN PRÁCTICAS		ACTIVIDAD DE LA EMPRESA	DURACIÓN MEDIA DE LAS PRÁCTICAS	RELACIÓN O NO CON LA FORMACIÓN DEBIDA AL PROGRAMA	PROCEDENCIA DEL SERVICIO DE INTEGRACIÓN LABORAL
	HOMBRES	MUJERES				
ATLANTA	1		FORMACIÓN	200	SI	SI
AREA PROJECT	1		INFORMÁTICA	40	SI	SI
JDF	1		INFORMÁTICA	149	SI	SI
ORDENATA	1		INFORMÁTICA	95	SI	SI
TECON	1		INFORMÁTICA	90	SI	SI
UNIVERSIDAD POPULAR	1		FORMACIÓN	50	SI	SI
AREA PROJECT	1		INFORMÁTICA	121	SI	SI
DOCTOR PC	1		INFORMÁTICA	107	SI	SI
KOMUNICANA		1	SERVICIOS WEB	80	SI	SI
TULEARNING		1	FORMACIÓN	80	SI	SI
TULEARNING	1		FORMACIÓN	80	SI	SI
DISIARTE		1	SERVICIOS WEB	112	SI	SI
ESTUDIO ALFA	1		SERVICIOS WEB	200	SI	SI
VOLMAE	1		FORMACIÓN	156	SI	SI
TRANSFORLASER	1		SERVICIOS METALÚRGICOS	84	SI	SI
PIQUERAS Y CRESPO	1		MATERIAL OFICINA	80	SI	SI
UNIVERSIDAD POPULAR		1	FORMACIÓN	80	SI	SI
AMIAB	1		CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO	84	SI	SI
UNIVERSIDAD POPULAR		1	FORMACIÓN	80	SI	SI
ALCAMPO	1		COMERCIO	80	SI	SI
ALCAMPO		1	**COMERCIO**	80	SI	SI
TOTAL	**15**	**6**				

- ***CPAP DE BERGONDO***

EMPRESA	Nº DE PERSONAS EN PRÁCTICAS		ACTIVIDAD DE LA EMPRESA	DURACIÓN MEDIA DE LAS PRÁCTICAS	RELACIÓN O NO CON LA FORMACIÓN DEBIDA AL PROGRAMA	PROCEDENCIA DEL SERVICIO DE INTEGRACIÓN LABORAL
	HOMBRES	MUJERES				
ASOCIACIÓN DE ENPRESARIOS BERGONDO (ASEB)	2	0	ACTIVIDADES ASOCIATIVAS		SI	SI

JARDÍN CORUÑA S.L.	2	0	COMERCIO SEMILLAS, FLORES Y PLANTAS DE MANTENIMIENTO		SI	S1
CRUZ ROJA	0	1	ORGANIZACIÓN SI ÁNIMO DE LUCRO		SI	SI
CARTONAJES BERGONDO S.L.	0	1	MANIPULADO DE CARTÓN Y SOLUCIONES PARA EL EMBALAJE		SI	SI
AYUNTAMIENTO DE PADERNE	1	0	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA		SI	SI
HERMIDA MANZANEQUE S.L.	1	0	ACTIVIDADES DE HOSTELERÍA		SI	SI
AYUNTAMIENTO DE CAMBRE	1	0	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA		SI	SI
CABO PRIOR SUMINISTROS S.L.	1	0	COMERCIO AL POR MAYOR DE ROPA DE TRABAJO Y EPIS		SI	SI
TOTAL	**8**	**2**				

CRMF DE LARDERO.

EMPRESA	**Nº DE PERSONAS EN PRÁCTICAS**		**ACTIVIDAD DE LA EMPRESA**	**DURACIÓN MEDIA DE LAS PRÁCTICAS**	**RELACIÓN O NO CON LA FORMACIÓN DEBIDA AL PROGRAMA**	
	HOMBRES	**MUJERES**				
A.R.P.S.		1	ASOCIACIÓN	115	Relacionado	NO
CASER RESIDENCIAL MONTESORIA	1		RESIDENCIA DE ANCIANOS	216	Relacionado	SI
RESIDENCIA MONTESCLAROS		1	RESIDENCIA DE ANCIANOS	215	Relacionado	SI
ICE COMUNICACIÓN	1		DISEÑO GRÁFICO Y PUBLICIDAD	130	Relacionado	NO
FEAFES ARFES PRO SALUD MENTAL	2		ASOCIACIÓN	138	Relacionado	NO
HOTEL MURRIETA		1	HOTEL	SIN CERTIIFICADO	Relacionado	SI
RESIDENCIA SANTA CRUZ	1		RESIDENCIA DE ANCIANOS	105	Relacionado	NO
ESPACIOS VERDES	2		FLORISTERÍA	164	Relacionado	SI
ASPACE RIOJA	1		ASOCIACIÓN	72	Relacionado	NO
HOTEL HUSA GRAN VÍA		1	HOTEL	118	Relacionado	SI

ARSYS		1	INTERNET	100	Relacionado	SI
UNIVERSIDAD DE LA RIOJA	**1**		**EDUCACIÓN**	**160**	Relacionado	SI
TOTAL	**9**	**5**				

- ***SALAMANCA:***

EMPRESA	Nº DE PERSONAS EN PRÁCTICAS		ACTIVIDAD DE LA EMPRESA	DURACIÓN MEDIA DE LAS PRÁCTICAS	RELACIÓN O NO CON LA FORMACIÓN DEBIDA AL PROGRAMA	PROCEDENCIA DEL SERVICIO DE INTEGRACIÓN LABORAL
	HOMBRES	**MUJERES**				
ESCUELA DE NUEVAS TECNOLOGÍAS TORRES QUEVEDO	3		ENSEÑANZA Y CURSOS DE FORMACIÓN	150 h	SI	NO
ACADEMIA UNIVERSITARIA	2	1	CENTRO DE ENSEÑANZA DE ESPAÑOL ACREDITADA POR EL INSTITUTO CERVANTES	150 h	SI	NO
ICON MULTIMEDIA	1	2	SOLUCIONES DE INFORMACIÓN DE ÚLTIMA GENERACIÓN ADAPTÁNDOLA A LAS NECESIDADES DEL CLIENTE	150 h	SI	NO
LINGUA GLOBE		2	EMPRESA DE FORMACIÓN DE ESPAÑOL PARA EXTRANJEROS	150h	SI	NO
AVENTOS PRODUCCIONES MULTIMEDIA S.L.	1	1	PRODUCCIÓN, REALIZACIÓN Y RETRANSMISIÓN DE EVENTOS EN DIRECTO POR INTERNET	150h	SI	NO
TOTAL	**7**	**6**				

- ***SAN FERNANDO:***

EMPRESA	Nº DE PERSONAS EN PRÁCTICAS		ACTIVIDAD DE LA EMPRESA	DURACIÓN MEDIA DE LAS PRÁCTICAS	RELACIÓN O NO CON LA FORMACIÓN DEBIDA AL PRGRAMA	PROCEDENCIA DEL SERVICIO DE INTEGRACIÓN LABORAL
	HOMBRES	**MUJERES**				
AYUNTAMIENTO	1		SERVICIOS SOCIALES	3 MESES	SI	SI
AYUNTAMIENTO	1		SERVICIOS SOCIALES	3 MESES	SI	SI
TOTAL	**2**					

Empleo

Desde los servicios de integración laboral, se mantiene un fluido contacto con el tejido empresarial de las zonas de influencia de los Centros del IMSERSO participantes en el Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación.

Ese contacto va encaminado sensibilizar al empresariado en materia de contratación de personas con discapacidad y a lograr oportunidades de empleo para los usuarios y usuarias de los centros. Durante el año 2013 se mantuvieron diferentes contactos con organismos y entidades que han dado lugar a las siguientes contrataciones:

- ***ALBACETE:***

TIPO DE CONTRATO	TOTAL PERSONAS	HOMBRES	MUJERES	MENORES DE 25 AÑOS	ENTRE 25 Y 54 AÑÓS	MAYORES DE 54 AÑOS	OBSERVACIONES
INDEFINIDO	5	2	3				3 en empleo ordinario
TEMPORAL	15	14	1	3	15	2	13 en medio ordinario y 2 en entorno protegido.
TOTALES	**20**	**16**	**4**	**3**	**15**	**2**	

- ***BERGONDO***

TIPO DE CONTRATO	TOTAL PERSONAS	HOMBRES	MUJERES	MENORES DE 25 AÑOS	ENTRE 25 Y 54 AÑÓS	MAYORES DE 54 AÑOS	OBSERVACIONES
INDEFINIDO							
TEMPORAL	3	1	2		3		En empleo ordinario
TOTALES	**3**	**1**	**2**		**3**		

- ***LARDERO:***

TIPO DE CONTRATO	TOTAL PERSONAS	HOMBRES	MUJERES	MENORES DE 25 AÑOS	ENTRE 25 Y 54 AÑÓS	MAYORES DE 54 AÑOS	OBSERVACIONES
INDEFINIDO	5	2	3		4	1	Todos en empleo ordinario
TEMPORAL	55	26	29	5	40	10	30 en medio ordinario y 23 en empleo protegido
TOTALES	**60**	**28**	**32**	**5**	**44**	**11**	

- ***MADRID:***

TIPO DE CONTRATO	TOTAL PERSONAS	HOMBRES	MUJERES	MENORES DE 25 AÑOS	ENTRE 25 Y 54 AÑÓS	MAYORES DE 54 AÑOS	OBSERVACIONES
INDEFINIDO							
TEMPORAL	2	1	1		2		1 en medio ordinario y 1 en empleo protegido
TOTALES	**2**	**1**	**1**		**2**		

- ***SAN FERNANDO:***

TIPO DE CONTRATO	TOTAL PERSONAS	HOMBRES	MUJERES	MENORES DE 25 AÑOS	ENTRE 25 Y 54 AÑÓS	MAYORES DE 54 AÑOS	OBSERVACIONES
INDEFINIDO	15	10	5		15		8 en medio ordinario y 7 en empleo protegido
TEMPORAL	15	12	3		15		10 en entorno ordinario 7 5 en empleo protegido
TOTALES	**30**	**22**	**8**		**30**		

Durante el curso 2013, de todas las personas que han recibido formación (1025 personas), 115 han obtenido un contrato de trabajo, lo que supone el 11,21 %. Se aprecia un descenso con respecto a años anteriores, sobre todo teniendo en cuenta que durante el ejercicio 2013 el CRMF de Salamanca no pudo poner en marcha el Servicio de Inserción Laboral.

Si atendemos al sexo, de las 115 personas que han obtenido un empleo, 68 son hombres y 47 son mujeres, es decir, el 59,13% son varones, mientras que las mujeres solamente representan el 40,87 %.

Con respecto al tipo de contrato, 25 son indefinidos, mientras que 90 son temporales, lo que supone que el 78,26% de los contratos realizados a las personas con discapacidad participantes en el Programa, no proporciona estabilidad en el empleo.

Por lo que respecta a la edad, la mayoría de los contratos han sido realizados a personas entre 25 y 54 años (se trata de la franja de edad más numerosa del programa).

El **Organismo Autónomo de Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo** (**OATPFE**) explica que en relación a la ejecución de los indicadores de realización y resultados para el Programa Operativo, en el Eje 2, a fecha 31 de diciembre de 2013 se han superado con creces los objetivos, en relación a los programados, llegando a ser beneficiarios de las acciones de formación e inserción laboral 54.352 personas que están cumpliendo una pena privativa de libertad. El 10.71 % de los participantes son mujeres estando este porcentaje por encima de la media de la población femenina penitenciaria que ha tenido una media del 8% en estos años.

Además, se han incorporado al mercado laboral 9.365 personas de las cuales el 11,88% son mujeres con lo que esto supone para este colectivo especialmente desfavorecido.

Para la consecución de estos objetivos se ha ejecutado el 56,88% del presupuesto inicial, 32.613.329,76 euros.

En relación al Eje 5, se han realizado las acciones previstas a lo largo del Programa Operativo con la ejecución de 84,26% del gasto programado.

A continuación se resumen las principales actividades llevadas a cabo en el marco del Programa Operativo en el año 2013:

1. PLAN DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO EN EL CENTRO

El Plan de Formación Profesional para el Empleo en el Centro tiene el objetivo de capacitar profesionalmente a las personas privadas de libertad y mejorar así su posibilidad de inserción laboral. En este caso, la posibilidad de inserción laboral se incrementa si el interno puede acreditar documentalmente que tiene las competencias necesarias para ejercer una determinada profesión.

En general, estos cursos están dirigidos a penados clasificados en segundo grado aunque de forma excepcional también se imparten en Centros de Inserción Social. En este caso, las acciones que se programan son de corta duración y con un alto grado de inserción laboral en el territorio debido a su proximidad a la libertad condicional o definitiva.

Este plan también incluye la realización de los **Módulos Autoformativos de Competencias Transversales** y que pretenden completar la formación técnica con la formación en competencias transversales: Sensibilización Ambiental, Igualdad de Oportunidades, Prevención de Riesgos Laborales y Tecnología de la Información y Comunicación.

Cada acción está dirigida a grupos de 15/20 internos, procurándose que cuenten con un nivel homogéneo de conocimientos.

La evaluación de los alumnos es continua, tomando como referencia el grado de consecución alcanzado en relación con los objetivos establecidos en las programaciones de las unidades didácticas.

Se han realizado un total de 500 cursos en los que han participado 8.308 personas privadas de libertad.

2. PLAN DE FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

El plan de Formación y Orientación Laboral está dirigido a internos que estén próximos a incorporarse al mercado laboral y se pone en marcha en el año 2013 con los siguientes objetivos:

- Informar a los alumnos sobre los riesgos existentes en el medio laboral y concienciarles sobre la necesidad de aplicar medidas de prevención y protección para prevenir y evitar accidentes.
- Dar a conocer los derechos y obligaciones que se derivan de la relación laboral, analizando, entre otros contenidos, las modalidades de contratación, la relación laboral especial penitenciaria, la suspensión y extinción del contrato de trabajo, las formas de participación de los trabajadores en la empresa y las prestaciones básicas de la Seguridad Social.
- Ayudar al alumno a que elabore su proyecto de inserción laboral, proporcionándole información sobre las fuentes de empleo, así como sobre los métodos y técnicas para la búsqueda de un puesto de trabajo.
- Informar sobre el tipo de relaciones que se establecen en el entorno del trabajo, tales como el trabajo en equipo, las reuniones de trabajo, la gestión del conflicto, la negociación, la toma de decisiones y la motivación laboral.

En este caso se desarrollará a través de la impartición de Módulos de Formación y Orientación Laboral de 90 horas de duración siguiendo los contenidos establecidos en el Manual de Formación y Orientación Laboral editado por esta Entidad.

La ejecución de este Plan se inició en el segundo semestre del año, a través de empresas adjudicatarias por concurso público que además de la impartición, difusión del módulo y colaboración en la selección de los participantes deberá emitir por cada uno de ellos un informe que contenga el Perfil de Empleabilidad y el Plan de Desarrollo Profesional.

Se han ejecutado un total de 59 programas en los que han participado 636 personas privadas de libertad.

3. PLAN DE INSERCIÓN LABORAL: PROGRAMAS DE ACOMPAÑAMIENTO PARA LA INSERCIÓN LABORAL.

El objetivo de estos programas es proporcionar apoyo individualizado a los internos que inician su etapa de semilibertad o libertad condicional y facilitar su inserción laboral a través de diferentes acciones tales como:

- Promover la sensibilización empresarial hacia la contratación de este colectivo en riesgo de exclusión social.
- Generar una red de empresas comprometidas con la inserción laboral
- Motivar a los beneficiarios de dichos programas para la búsqueda activa de empleo a través de la consecución de logros concretos.
- Facilitar a los beneficiarios las herramientas necesarias para mejorar su perfil de empleabilidad incrementando así las posibilidades de inserción
- Acompañar y apoyar a los beneficiarios durante todo el proceso de búsqueda de empleo.
- La inserción laboral de los beneficiarios del programa.

Con el fin de realizar estas acciones en diferentes Centros Penitenciarios y Centros de Inserción Social, este Organismo ha optado por un modelo de gestión indirecta contratando el servicio de empresas especializadas en la materia, a través de contratos de consultoría y asistencia técnica.

Las empresas adjudicatarias aportan los recursos personales necesarios para la ejecución de los programas teniendo que cumplir una serie de compromisos que se establecen en el Pliego de Prescripciones Técnicas y en el Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares.

Se han realizado programas de Acompañamiento para la inserción laboral de personas privadas de libertad y en libertad condicional de los centros penitenciarios y centros de inserción social de las provincias de Cádiz, Córdoba, Huelva, Málaga, Sevilla, Madrid, Murcia, Valencia y Asturias.

Durante el año 2013 han participado en estos programas un total de 1.177 beneficiarios de los cuales el 41% se han incorporado al mercado laboral.

3.2. Eje 4

3.2.1. Información sobre los avances materiales del Eje 4

Los datos se han incluido en el cuadro del punto 3.1.

3.2.2. Análisis cualitativo

TEMA PRIORITARIO 80: **Fomento de colaboraciones, pactos e iniciativas a través de partes interesadas.**

Durante 2013, **Cáritas Española** ha dado continuidad a la participación con función coordinadora en el grupo de trabajo de empleo y educación de Cáritas Europa., aunque no ha supuesto gasto alguno para el POLCD. Destacamos la participación en dos grupos de trabajo: Working and Learning Group y Migrant Home Workers Group, con participación en foros y conferencias.

Red transfronteriza (España-Portugal)

Dentro de la cooperación transfronteriza España-Portugal, se ha establecido la **RED DE APOYO MUTUO CARITAS DIOCESANAS DE LA RAYA**, en la que participan 4 Cáritas Diocesanas Españolas (Mérida-Badajoz, Coria-Cáceres, Salamanca y Ciudad Rodrigo), y 3 Cáritas Portuguesas (Portalegre-Castelo Branco, Évora y Beja).

La operación que se presenta, forma parte del proyecto de la Red de Apoyo Mutuo de las CCDD de la Raya. El proyecto en el que se integra esta operación, contempla diferentes acciones de trabajo en red, relacionadas con el análisis de la realidad, la formación e intercambio de agentes y la creación de grupos trasnacionales que elaboren y difundan productos conjuntos.

Cada una de las cuatro CCDD españolas de la Red presenta una operación que gestiona y lidera, pero las 3 CCDD portuguesas y las 4 CCDD españolas participan y se benefician de todas las operaciones presentadas a esta convocatoria y de otras acciones que lleva a cabo la red.

La actuación realizada ha sido la operación denominada: **Red de Apoyo Mutuo Cáritas Diocesanas de La Raya**.

Actividades:

- Estudio de realidad sociolaboral y movilidad en la zona de La Raya. RED DE APOYO MUTUO CARITAS DIOCESANAS DE LA RAYA.
- Mapa de Recursos Sociolaborales de la RED DE APOYO MUTUO CARITAS DIOCESANAS DE LA RAYA

  http://www.caritasempleoenlaraya.org/?lang=es

  http://caritasredenraya.wordpress.com/2013/10/29/la-red-de-caritas-diocesanas-de-la-raya-organiza-unas-jornadas-sobre-economia-social-en-salamanca/
- Intercambio y Formación de agentes de la RED DE APOYO MUTUO CARITAS DIOCESANAS DE LA RAYA
- Difusión de productos conjuntos de la RED DE APOYO MUTUO CARITAS DIOCESANAS DE LA RAYA

Si algún proyecto ejecutado en el marco de este Eje ha sido identificado como buena práctica FSE, de acuerdo con los criterios establecidos en el documento "Orientaciones para la detección de buenas prácticas" remitido por la UAFSE el pasado 20/07/2011, se estima muy pertinente que este punto se cierre con una referencia breve a dichos proyectos, que pueden presentarse resumidamente mediante la ficha siguiente:

BUENA PRÁCTICA DE GESTIÓN. Proyecto: "Red Apoyo Mutuo Cáritas Diocesanas de la Raya"

Programa operativo: Programa Operativo Lucha Contra la Discriminación 2007-2013

Eje prioritario: 4

Tema prioritario: 80

Organismo: Cáritas Española

Ámbito geográfico:

- España: Cáritas Diocesana Ciudad Rodrigo; Cáritas Diocesana Coria Cáceres.

  Cáritas Diocesana Mérida-Badajoz; Cáritas Diocesana Salamanca

- Portugal: Cáritas Diocesana Beja; Cáritas Archidiocesana Évora; Cáritas Diocesana Portalegre-Castelo Branco.

Breve descripción del proyecto:

Objetivos:

Conocer (ESTUDIO) de primera mano la realidad sociolaboral de la zona, las acciones emergentes que pueden transformarse en oportunidades de empleo y la necesidad y/o conveniencia de la movilidad geográfica de las personas que para una mayor cobertura de las necesidades de empleo realizan en la frontera.

Identificar y rentabilizar (MAPA DE RECURSOS) los recursos existentes en la zona, en Cáritas y otras entidades sociales, que puedan apoyar a las personas en su movilidad geográfica.

Empoderar (APLICACIÓN INFORMÁTICA, FORMACIÓN Y DIFUSIÓN) a los grupos de las Cáritas parroquiales, al tener un mayor conocimiento de la realidad, tener herramientas que le permiten conocer en todo momento las oportunidades de formación, empleo, cobertura social presente en la zona, así como la profesionalización, a través del apoyo en formación, de las mismas para saber responder con más calidad y calidez a estar realidades; igualmente permitir nuevos desarrollos e implantar nuevos recursos sociales.

Complementar (MAPA DE RECURSOS) recursos y plantear en su caso la implantación de otros, que se puedan adaptar a la necesidad de la zona en (FORMACIÓN DE AGENTES) función del vacío existente o la complementariedad que dentro de la red ya existan.

Generar modelos y metodologías conjuntas unificadas de intervención en base a la construcción realizada a través del encuentro e intercambio de buenas prácticas y de formación entre los agentes de las Cáritas participantes.

Empoderar a la población, (DIFUSIÓN SENSIBILIZACIÓN Y PARTICIPACIÓN) mediante la toma de conciencia de la realidad de la zona, la implicación en el análisis y la participación en la búsqueda de respuestas: personales y comunitarias.

Impulsar la conectividad en red de todas las Cáritas Diocesanas y gran parte de las parroquiales participantes en el proyecto.

Metodología de intervención:

<u>Características principales del proyecto:</u>

Población Objetivo y Territorio:

Agentes contratados y voluntarios de las Cáritas Diocesanas de Ciudad Rodrigo, Coria-Cáceres, Mérida Badajoz, Salamanca, Portalegre, Évora y Castello Branco.

Participantes de los proyectos de Inserción laboral de estas diocesanas.

El territorio de actuación lo comprenden la extensión geográfica de las diocesanas anteriormente relacionadas, haciendo un esfuerzo especial por la conexión rural – urbana de

los mismos.

Recursos utilizados:

Económicos: 17.247,44 €

Actividades desarrolladas:

- Estudio de realidad sociolaboral y movilidad.
- Mapa de Recursos Sociolaborales
- Intercambio y Formación de agentes
- Difusión de productos conjuntos

Resultados físicos y financieros:

- Estudio de realidad sociolaboral y movilidad.

http://issuu.com/redenraya/docs/estudioraya_rev

- Mapa de Recursos Sociolaborales

www.caritasempleoenlaraya.org

- Intercambio y Formación de agentes

Encuentros de formación de técnicos/agentes de inserción laboral.

- Jornada sobre economía social.

Formación, a través de intercambios, de agentes de intervención Sociolaboral

- Difusión de productos conjuntos

http://www.caritasalamanca.org/sala-de-prensa/vista-individual/article/la-red-de-apoyo-mutuo-de-caritas-diocesanas-realiza-un-estudio-sobre-empleo-y-movilidad-en-la-raya.html

Han contribuido a la transferencia de acciones innovadoras las siguientes acciones:

Confección de un marco común de inserción laboral: Esto se ha trabajado durante los encuentros de formación de agentes mediante la formación conjunta y la búsqueda de referencias comunes y se han alcanzado conclusiones que darán pistas para el trabajo conjunto que seguiremos realizando y que encauzará la red en proyectos posteriores.

Transferencia de lecciones aprendidas en los intercambios. Durante los intercambios se han producido intercambios bidireccionales o, en el caso en el que el intercambio ha sido por parte de más de una diocesana, entre todas las entidades implicadas. Esto se ha reflejado en una recogida de conclusiones y aprendizajes que se ha socializado con el resto y que incluye ámbitos técnicos, organizacionales, metodológicos, de puesta en práctica de iniciativas novedosas e incluye también aprendizajes intangibles, como los principios de trabajo, el estilo,

Conclusiones del estudio y grupo de discusión. A partir de esta acción de intercambio de ideas y de debate conjunto, han surgido propuestas novedosas de intervención, sectores emergentes de empleo para la economía social, pistas de trabajo común…

Encuentro de Economía Social. Este encuentro supuso el conocimiento de distintas experiencias prácticas que ya están funcionando y dio un marco teórico que facilitará la propuesta de acciones innovadoras por el empleo, de las que ya surgieron ideas y propuestas concretas para desarrollar en el futuro.

Consideramos como acción innovadora, la elevada participación e implicación del voluntariado que actúan en los territorios, en la realización de encuestas y entrevistas personalizadas, que nos ha aportado, no solo datos cuantitativos, sobre la realidad sino

información experiencial, a través de acercamiento a las historias vitales de los participantes en el estudio.

La red creada entre las poblaciones transfronterizas para la realización del estudio ha favorecido el conocimiento e intercambio de experiencias.

El mapa recurso altamente innovador: vincula territorio con empleo, sus oportunidades, para la inserción, recursos, agilidad, facilidad de manejo (importante para nuestros destinatarios) y es fácilmente transferible la idea a otros entornos territoriales.

A lo largo del 2013, **Cruz Roja Española** ha participado en redes interregionales y cabe destacar el convenio firmado en el año 2010 y que tiene continuidad entre los organismos intermedios privados del POLCD que hacen intervención directa con personas principalmente (Cruz Roja Española, Fundación Secretariado Gitano, Cáritas Española, Fundación ONCE, Fundación Luis Vives-Fundación Acción contra el Hambre) que ha generado **una red de cooperación interregional para el desarrollo de acciones comunes y complementarias en la promoción de la inserción laboral de colectivos vulnerables**. Esta red para el fomento de actuaciones para la lucha contra la discriminación de personas en riesgo de exclusión social en las que participamos las entidades arriba mencionadas. El objetivo principal es unir esfuerzos para impulsar la lucha contra la discriminación fomentando la cooperación, el intercambio, colaborado estrechamente compartiendo herramientas de trabajo, realizando seminarios, encuentros y actividades formativas y poniendo a disposición de otras entidades públicas y privadas los aprendizajes del mismo Y con sinergias entre las ONG,S y las administraciones públicas a favor las personas que se encuentran en situación o en riesgo de exclusión. En concreto en este año 2013 se han elaborado varios documentos conjuntos que han sido remitidos al Ministerio de Trabajo e Inmigración como por ejemplo: "La participación de Caritas, CRE, FSG y FONCE como organismos intermedios del FSE 2014-2020", Informe ejecutivo del "Estudio *de impacto de acciones gestionadas por las 4 entidades en el Programa Operativo Plurirregional Lucha Contra la Discriminación (años 2006 – 2011)*" presentado a la Secretaria de Estado de Empleo y al Director General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas, con el que además se han mantenido conjuntamente reuniones exponiendo los resultados del trabajo entre las entidades y propuestas concretas para la programación futura del P.O. de inclusión social 2014-2020.

Además se han realizado en este año 2013 las siguientes acciones de manera conjunta:

- Se han mantenido **10 reuniones periódicas** para intercambiar experiencias, visiones, análisis de las políticas que impactan en el empleo de las personas más vulnerables realizando informes técnicos que nos permitan conocer cambios legislativos, técnicos, líneas estratégicas que ayuden a orientar de manera permanente las prioridades del trabajo con las personas, contar con un servicio de elaboración de informes temáticos (*breefings*) sobre la actualidad europea y nacional que nos permita ir avanzando en el trabajo y que se comparte por parte de CRE con toda la red y que en concreto han sido **15 *breefings*** a lo largo del año 2013 que supone un análisis y uso de documentos oficiales, nacional y europeos que permiten llevar un seguimiento de temas clave que afectan a la intervención del trabajo y a las actividades del programa operativo, han sido sobre las siguientes temáticas: aprendizaje no formal e informal, plan de acción sobre el emprendimiento, *social investment package*, inclusión activa, políticas de infancia en España y en la UE, El nuevo plan estatal de vivienda 2013-2016, el PNR 2013 y las recomendaciones específicas para España de la Comisión Europea, El programa para el empleo y innovación social 2014-2020, el programa horizonte 2014-2020 y el programa de investigación y desarrollo vida cotidiana asistida y activa, paquete de empleo juvenil, *Trending topics* en la Unión Europea, Proyecto de informe conjunto de empleo y Reformas políticas sobre el crecimiento y la cohesión social.

- Se realizó también **un desayuno conjunto entre las entidades en SERVIMENDIA** junto con el **Director General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas** para exponer los resultados del trabajo y el valor del POLCD en la lucha contra la pobreza y la exclusión.

- La realización de **un seminario estatal entre las 4 entidades en Madrid, el 16 de mayo del 2013**, en la que participaron más de 40 personas de diferentes regionales en las que los contenidos principales que se trataron fue: Valoración de la experiencia de trabajo conjunto realizada hasta la fecha, qué hemos conseguido en conjunto y qué oportunidades hemos aprovechado, el nuevo contexto de las políticas de empleo y inclusión y sus consecuencias para el Programa Operativo y debate sobre los temas clave en la agenda en los próximos años y la manera en que afectan a los grupos de población con los que trabaja cada entidad y al conjunto del programa. Retos a los que quiere hacer frente cada entidad en el futuro PO y cambios que se está planteando, Cómo reforzar la cooperación y qué acciones emprender en los pilares básicos: En la cooperación práctica en el plano territorial, en las herramientas y métodos de trabajo: explotación conjunta de información, compatibilidad de la información, formación de profesionales, etc. Y en la imagen, visibilidad y posicionamiento del programa: acciones de comunicación conjuntas, etc. De este encuentro salió un documento conjunto de trabajo.

- También se seguido desarrollando de manera compartida la iniciativa de **" EMPLEA +: Índices de empleabilidad"** que consiste en el desarrollo de un modelo de trabajo, a partir de la colaboración de distintos operadores (Cáritas, Fundación Secretariado Gitano, FSC Inserta) y organizaciones del sector (Fundación Exit, Fundación Tomillo) y la Fundación (Accenture), que permite diagnosticar y medir el nivel de empleabilidad de las personas en relación con las competencias básicas y transversales que se requieren en el mercado laboral. El objetivo es tener un modelo común en el sector que refuercen y faciliten nuestra práctica diaria y que permita contar con un modelo de valoración y seguimiento de la empleabilidad común que aporte objetividad a la medición y que incorpore la visión de la empresa, teniendo en cuenta las competencias básicas más demandadas. A lo largo del 2013 se ha diseñado el plan de implantación en cada una de las entidades, en la que se ha identificado en cada entidad los agente de cambio, los roles de las personas que van a realizar la formación y el plan de trabajo y de comunicación para su implantación.

- Y también se ha realizado de manera conjunta el desarrollo y edición del *Estudio de impacto de acciones gestionadas por Caritas Española, Cruz Roja Española, Fundación ONCE y Fundación Secretariado Gitano en el Programa Operativo Plurirregional Lucha Contra la Discriminación (años 2006 – 2011)*

Este estudio es una iniciativa de las entidades no gubernamentales gestoras del programa (Cáritas Española, Cruz Roja Española, Fundación ONCE y Fundación Secretariado Gitano)y forma parte del trabajo conjunto que vienen desarrollando las entidades desde los inicios del programa. Ha sido realizado de modo independiente por un equipo de investigadores de tres universidades – Universidad de Alcalá, Universidad de Castilla-La Mancha y Universidad Complutense de Madrid – y dirigido por Gregorio Rodríguez Cabrero, Catedrático de Sociología de la Universidad de Alcalá.

Las cuatro entidades hemos querido profundizar sobre el trabajo desarrollado en el marco del Programa Operativo y sus impactos y sobre las potencialidades que el mismo tiene en el futuro, en un contexto determinado por altas tasas de desempleo y escasas oportunidades laborales, especialmente para los grupos destinatarios. En concreto la Cruz Roja Española nos hemos centrado en una evaluación del impacto económico, midiendo la contribución del POLCD a la creación global de empleo, a la reducción del desempleo y a la generación de ingresos fiscales y contributivos.

Se trata de una evaluación de impacto de los resultados entre 2007 y 2011desde tres perspectivas:

1) impactos económicos (contribución al crecimiento económico en su más amplio sentido: producción, consumo, empleo y retornos fiscales);

2) impactos socio-laborales (contribución a la creación de empleo y a la empleabilidad vía formación ocupacional);

3) impactos institucionales (contribución al fortalecimiento institucional y organizativo, así como a la creación de redes y sinergias con empresas, administraciones públicas y entidades sociales).

El programa objeto de evaluación representa sin duda una experiencia emblemática no sólo en España, sino en el conjunto de la Unión Europea en el uso de los Fondos Estructurales para la inclusión social de los grupos vulnerables. Se trata sin duda de un programa singular, que ha sido destacado por varios organismos como ejemplo de buenas prácticas tanto por su enfoque, como por los grupos de población a los que se dirige personas en situación de exclusión, personas discapacitadas, inmigrantes y gitanas y por el hecho de estar gestionado por entidades sin ánimo de lucro con probada solvencia y capacidad.18

Para realizar la evaluación de impacto económico se ha utilizado el modelo Hermín-España, validado por varias universidades europeas, que mide desde la perspectiva macroeconómica la eficiencia de los gastos sociales. La aplicación de este método permite verificar si un programa es económicamente rentable, es decir si los retornos económicos son mayores al coste que tiene.

La conclusión desde la perspectiva económica es que el Programa no es un gasto, sino una inversión rentable para la sociedad y el Estado, pues por cada Euro invertido hay un retorno de 1,4 Euros:

El modelo de estimación nos dice que durante los años 2006-2011, con un gasto medio anual de 40 millones de euros, se habrían producido los siguientes efectos:

- la producción real se habría incrementado en 340 millones de euros (56 millones anuales), por lo que cada euros invertido aporta un valor económico de 1,38 euros;
- en el conjunto de la economía, el programa habría generado 19.673 empleos, de los cuales 5.167 serían directos y 14.673 empleos serían inducidos;
- las administraciones públicas recuperan anualmente 39 millones de euros en impuestos y cotizaciones sociales;,
- además las administraciones públicas tienen un ahorro adicional de 9 millones de euros, al sustituir prestaciones asistenciales por puestos de trabajo directos.
- el Programa ha sido, en su modesto nivel, un elemento dinamizador de la economía española, contribuyendo al mantenimiento de la actividad productiva, al empleo y al ahorro de recursos públicos.

Para analizar los impactos socio-laborales, se han utilizado las bases de datos de usuarios de cada una de las entidades; de este modo se ha podido analizar tanto las características de los usuarios (edad, sexo, nivel formativo, experiencia laboral, etc.), como su itinerario de éxito hacia el empleo y algunos factores que lo determinan.

La conclusión fundamental desde la perspectiva de impacto socio-laboral es que el programa no solo es idóneo en los momentos de mercado laboral expansivo sino que sigue aportando resultados altos en los momentos en los que se destruye empleo. La evaluación demuestra que:

- El programa ha aumentado su cobertura, llegando a un mayor número de lugares y de personas a pesar de la crisis.
- Esto implica un esfuerzo de intervención notable, demostrando que ante las dificultades de inserción laboral, se ha intensificado la formación ocupacional y creación de capital humano.
- La consecución de empleos por parte del Programa, no ha dejado de crecer a pesar de la crisis. En el año 2007, accedieron al empleo vía intermediación 9.838 personas, mientras que en 2010 lo hicieron un total de 11.334 y en 2011, la cifra aumentó hasta las 11.611 personas. Es decir, con una demanda de empleo decreciente, el Programa ha sido capaz de seguir facilitando el acceso al mercado laboral a las personas vulnerables y a los grupos más excluidos de la sociedad española.
- Las tasas de éxito se sitúan en torno al 45% de las personas, para las que se ha intermediado.

[18] En el año 2010, las cuatro entidades ya publicaron un informe conjunto "10 años trabajando por la UE por una sociedad inclusiva, en el que se dejaba constancia de que se había atendido a 350.719 personas, se había orientado a otras 307.417, se había formado a 122.626, se habían conseguido 136.298 empleos y se habían creado 737 empresas.

- El programa, además de centrarse en los grupos de población más vulnerables, prioriza la atención a personas jóvenes y sigue la perspectiva de género: el 56% de las personas que han logrado un empleo vía intermediación son mujeres.
- El reto fundamental es mejorar la estabilidad en el empleo, caracterizado en gran medida por la temporalidad (entre el 85% y el 90%) y, especialmente, en frenar el crecimiento de la jornada parcial, ya que puede lastrar la salida de la pobreza, de trabajadores contratados en subsectores de baja cualificación.
- La evaluación es no contemplar dos valores añadidos importantes: 1) las personas que pueden haber encontrado un empleo por sí mismas después de pasar por el programa; 2) la capacitación y multiplicación de expectativas de empleo que el programa añade en sus destinatarios.

Para realizar el análisis de impacto institucional, se utilizaron simultáneamente métodos cuantitativos y cualitativos. Con los primeros se midió el alcance y cobertura del programa, su impacto mediático y de producción documental y de herramientas de trabajo. Con los segundos se realizaron entrevistas en profundidad a los *stakeholders*, incluyendo tanto las administraciones públicas (europea, nacional, autonómica y municipal) como las empresas en las que se insertaron las personas beneficiarias, las propias personas atendidas y también las entidades promotoras del programa.

La conclusión fundamental desde la perspectiva de impacto institucional es que las claves de éxito del programa están fundamentalmente en tres ámbitos: el partenariado que se establece con empresas y administraciones, la especialización de las entidades que gestionan el programa en los grupos de población con los que se trabaja y el trabajo mediante itinerarios individualizados.

- A nivel de volumen, el PO se ha traducido en un crecimiento y consolidación del número de convenios realizados, la extensión de auditorías internas y externas, la creación de redes de colaboración con empresas y la expansión de cursos de formación interna.
- En cuanto al alcance, hay que destacar la mayor capacidad de interrelación con las empresas e instituciones, creando relaciones estables y de largo plazo.
- Cabe resaltar la capacidad de innovación en métodos de trabajos y la adaptación al entorno social, empresarial e institucional.
- En términos de impacto, las entidades han forjado progresivamente un trabajo conjunto tanto en formación y metodologías, como en acciones de difusión y sensibilización.
- Uno de los elementos más relevantes a destacar del impacto institucional es la contribución del programa a una mayor capacitación de la sociedad civil organizada para dar respuestas creíbles, creativas, flexibles y adaptadas, bajo la forma de partenariado con el sector público y la empresa privada.
- Se destaca la contribución del programa al fortalecimiento del tejido social, a la vez que las entidades contribuyen a la creación de capital social.

Finalmente la evaluación recomienda la continuidad del programa: destaca que el programa ha demostrado su idoneidad y eficacia tanto en los años previos a la crisis como en los de mayor impacto de esta; además insiste en la capacidad de innovación permanente y mejora continua del programa; propone la viabilidad y sostenibilidad futura dentro del período de Programación del Fondo Social Europeo 2014-2020 con el que entronca plenamente

El estudio hace una serie de recomendaciones de mejora para el futuro en distintas direcciones:

- Por una parte, en relación con las propias normativas que aplican a la gestión de estos fondos, que deberían ser más flexibles y tender a la simplificación
- Por otra parte, la necesidad de conectar las políticas económicas con las políticas sociales.
- También se recomienda afrontan nuevos retos: profundizar en el trabajo en red y la colaboración mutua; consolidar las relaciones con las empresas y la economía social; ampliar el contenido del itinerario personalizado, con una mayor interrelación entre la educación, la

formación ocupacional y el empleo; reforzar la dimensión transnacional y mejorar la operatividad interna a todos los niveles.

El estudio supone un avance en las metodologías de evaluación usadas en los programas sociales y de empleo y su orientación hacia la verificación de los retornos económicos es especialmente oportuna en los momentos en los que se ha de procurar el uso eficiente de los recursos. Además, con esta evaluación las entidades rinden cuentas del uso de sus recursos, haciendo un ejercicio de transparencia al que también no está muy acostumbrado el Tercer Sector.
Webs de descarga:
http://www.fundaciononce.es/ES/Publicaciones/editorialFO/Paginas/Buscador.aspx?TSMEIdPub=202

- Una vez editado el estudio, el **11 de octubre de 2.013 en Bruselas** y junto con el resto de operadores privados del POLcD (Cáritas, Fundación Once y Fundación Secretariado Gitano), se celebró **un acto presentación del Estudio en el Consejo Económico y Social Europeo a través de una mesa redonda Europea** que tenía como principal objetivo presentar ante las diferentes direcciones generales de la Comisión Europea Clave de la comisión y del propio Comisario Europeo de Empleo y Asuntos Sociales; también asistió un representante de la UAFSE Española.

Cabe mencionar que CRE ha participado de manera específica en las siguientes redes:

- La **Red Nacional de Políticas de igualdad entre hombres y mujeres** en los fondos Estructurales y en los fondos de Cohesión que ha continuado sus actividades

Ha continuado las actividades en las que CRE ha participado activamente, con la presentación de contenidos y con la participación según se explica en este mismo apartado de manera más detallada.

- En el Consejo **de Igualdad de trato y no discriminación** por razón de origen étnico y racial, en el que participamos como miembros de la Comisión Permanente.

- Y participamos en la **red de inclusión social** en el marco del Fondo Social Europeo y fondos estructurales liderado por la UAFSE y la D.G. Política Social del Gobierno de España.

Además cabe señalar que CRE tiene constituida un equipo estatal para promover la cooperación y la transferencia interreginoal entre todos los beneficiarios finales de CRE que se realiza a través de reuniones, comisiones de trabajo y jornadas estatales que permiten la transferencia de BBPP, una mejor gestión y optimización de la práctica y de los recursos con empresas a nivel estatal y el intercambio de experiencias. Este año 2013 se han realizado **7 encuentros interregionales** entre las diferentes operaciones que se realizan entre todos los territorios, en concreto cabe destacar:

- **Itinerarios intensificados para personas muy alegadas del mercado laboral - Mediación Sociolaboral.** .23 y 24 de septiembre 2013. De estos proyectos participaron 20 personas de las diferentes zonas en las que se ejecuta la actividad.
- **"Diversificación profesional para la mejora del empleo para inmigrantes**". 22 Mayo 2013. En la que participaron 10 personas.
- **Seminario "Campañas para la promoción de mercados inclusivos**". 7 y 8 de octubre de 2013
- **Encuentro metodológico para la incorporación a los proyectos de itinerarios laborales** con personas de difícil inserción del PO de nuevos equipos de trabajo.21 y 22 de mayo de 2.013
- Encuentro **"Itinerarios de inserción laboral con jóvenes en la empresa**" .10 y 11 de enero del 2013. En la que participaron 32 personas de 25 oficinas territoriales en las que se desarrolla este proyecto.
- Se ha realizado **el encuentro Anual** en la que participaron todas las personas responsables de las operaciones del POLCD en las oficinas territoriales de Cruz Roja. Los objetivos principales fueron analizar el trabajo desarrollado en las diferentes operaciones durante el año 2013 para Intercambiar experiencias del trabajo con las personas y de promoción de mercados inclusivos.

5,6 y 7 de junio en Vitoria. Participaron un total de 91 personas de 50 oficinas territoriales de CRE en el que se desarrolla el POLCD.

- Se ha realizado **1 Encuentro "la intermediación laboral desarrollada por competencias".** 18 de diciembre del 2013. Encaminado a reforzar las competencias y intercambiar experiencias de la red territorial que desarrollan las diferentes operaciones (equipos mixtos y responsables de los mismos) en lo que se refiere a la cooperación empresarial en un contexto de crisis. Participaron 47 personas.

Además se ha mantenido **la comisión estatal de empleo** en la que participan tanto el equipo de oficina central como oficinas territoriales 13 personas y que marcan las líneas de refuerzo e innovación del trabajo de formación e inserción laboral a lo largo del año, en concreto en el año 2013 ha sido convocada el 2 y 3 de octubre del 2013.

Se ha estado llevando a cabo un estudio sobre "empleabilidad y jóvenes" en el que se ha recogido la experiencia territorial, se han realizado grupos de contraste con los propios jóvenes que permitirá mejorar e impulsar el trabajo de inserción sociolaboral con jóvenes en dificultad social y se ha recogido experiencias de otros países.

El **Instituto de la Mujer** informa que desde el año 2012 ha dejado de realizarse el Programa de formación en cooperación internacional "Mujeres y desarrollo", que se enmarcaba en este Eje, por lo que, a partir de dicha fecha no se ha realizado ninguna actuación en este Eje.

Durante el 2013 **la Fundación ONCE** ha continuado el desarrollo de las tres redes transnacionales implementadas en el marco del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación 2007-2013 co-financiado por el Fondo Social Europeo: el Observatorio Europeo de Fondos Estructurales y Discapacidad, INNET16; la Red Europea de Educación Inclusiva y Discapacidad, incluD-ed; y la Red Europea de Responsabilidad Social Empresarial y Discapacidad, RSE+D.

En el marco de la Red de los operadores privados del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación, Caritas, Cruz Roja y Fundación Secretariado Gitano, se ha dado continuidad a las actuaciones conjuntas establecidas en el Convenio de Colaboración firmado en 2010 celebrando diversas actividades conjuntas de presentación de resultados del PO a escala autonómica, que se explicarán con mayor detalle en el punto 3 de la presente memoria.

Las principales actividades desarrolladas en cada una de estas redes, son las siguientes:

A) Red Europea: Observatorio Fondos Estructurales y discapacidad (INNET16):

La Red de Inclusión Social (InNet 16) es un observatorio dedicado al seguimiento y análisis de la aplicación, por parte de los Estados miembro de la UE, de los principios de igualdad de oportunidades y accesibilidad para las personas con discapacidad recogidos en el Artículo 16 del Reglamento General de los Fondos Estructurales (1083/2006). Son socios del Observatorio el Consejo francés para las personas con discapacidad y las cuestiones europeas, el Ministerio de Desarrollo Regional de Polonia, la Confederación griega de personas con discapacidad y Fundación ONCE, socio fundador.

En 2013 concluyó el contrato con la Secretaría Técnica de la Red Innet16 iniciado en 2009, con *Constituency Management Ibérica* (Weber Shandwick). En julio de 2013, tras el correspondiente concurso, se inicia un nuevo período de desarrollo de esta Red, adjudicado a la citada entidad, de una duración de un año. En este sentido durante 2013, el Observatorio dio por concluidas las labores relativas a su proyecto inicial para luego dar inicio a un nuevo ciclo de actividades que se extienden de junio de 2013 a junio de 2014.

Entre sus actividades de cierre del primer gran período, además de un informe final que resume los hitos del trabajo conjunto a lo largo de su trayectoria, la Red produjo un documento de análisis sobre el proceso de programación nacional destinado a las organizaciones de la sociedad civil interesadas en temas de discapacidad y accesibilidad, que incluye recomendaciones para interpretar los nuevos

Reglamentos. Se ha elaborado además un documento sobre las políticas orientadas a reducir el empleo juvenil y el papel que en ellas tienen los Fondos estructurales.

Las actuaciones de 2013-2014 preservan cierta continuidad con el trabajo realizado durante la primera fase de InNet, mientras que se exploran nuevos contenidos, por ejemplo en el campo de la innovación social, que podrían allanar el camino hacia una transición temática. La observación del uso de los Fondos y, en particular, la aplicación de las disposiciones de los nuevos Reglamentos vinculadas a la discapacidad en los documentos estratégicos nacionales continúan siendo el eje central de las actividades de los socios y su Secretaría.

Entre los trabajos realizados a lo largo del segundo semestre de 2013 se destacan:

El seguimiento y análisis del proceso de adopción de los nuevos Reglamentos, con especial énfasis en las disposiciones que detallan las prioridades de inversión y las condicionalidades para el acceso a los Fondos que incluyen la dimensión de la discapacidad.

El avance del trabajo de documentación de los procesos de programación a nivel nacional con el objetivo de identificar barreras y oportunidades en relación con los contenidos de la discapacidad en los documentos estratégicos nacionales.

Un evento organizado por el socio polaco tuvo lugar el 28 de Octubre en Varsovia. Como ponente, la Secretaría ilustró los resultados del ejercicio de observación y las recomendaciones para el futuro que se desprenden del análisis de las buenas prácticas compiladas hasta la fecha. Se incorporaron casos de desinstitucionalización apoyados por los Fondos, tema central en los países del Este, mientras que se hizo hincapié en instrumentos de *policy* sobre igualdad y accesibilidad, que fueron muy bien acogidos por la audiencia. La Fundación ONCE presentó, por su parte, la evaluación del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación, a la vez que hubo discusiones paralelas con los socios presentes sobre el estado de situación del debate sobre los Fondos en sus respectivos países. El Ministerio de Desarrollo Regional polaco presentó sus ideas sobre la programación nacional y sus buenas prácticas.

El avance del análisis sobre la definición y alcance de la innovación social en los países de los socios.

B) Red Europea de Educación Inclusiva:

Desde su inicio en el año 2009 la Red Europea de Educación Inclusiva, IncluD-ed, se funda con los objetivos de promover, identificar, difundir e intercambiar buenas prácticas en el ámbito de la educación inclusiva para personas con discapacidad en Europa y mejorar las oportunidades de empleabilidad e inclusión laboral. Todo ello en base a un enfoque colaborativo y "multi-*stakeholder*". Cuatro son los ejes temáticos en los que se centra la red:

a) Educación secundaria

b) Transición a otros niveles educativos desde la educación secundaria

c) Transición a la vida adulta al mercado laboral

d) Nuevas tecnologías para la educación inclusiva

La Red está liderada por Fundación ONCE, y cuenta con otros tres socios fundadores: *Association des Paralysés de France* (APF), Kynnys ry, de Finlandia, y Rytmus, de la República Checa.

En octubre de 2012 se había iniciado la tercera fase de trabajo de esta Red, adjudicada la Secretaría Técnica, como en períodos anteriores, a *PAU Education* como resultado del concurso correspondiente. Dicha tercera fase se extendió hasta octubre de 2013, tras cuya finalización y nuevamente mediante el concurso correspondiente, se inició la cuarta fase contando con el mismo adjudicatario para desempeñar las labores propias de la Secretaría de esta red. La cuarta fase concluirá en julio de 2014 tras lo cual dará comienzo la quinta y última fase de desarrollo de esta red, hasta 2015.

Durante 2013 la Red ha continuado su trabajo, desarrollando líneas de actividad abiertas, reforzando algunas particularmente, e incluyendo también ciertas novedades. En este sentido, cabe destacar:

Se ha reforzado la actividad de incidencia en políticas, con la elaboración y diseminación entre actores relevantes europeos, de "*position papers*" sobre asuntos clave en el ámbito de la educación inclusiva.

Se ha dado a conocer la Red a las instituciones europeas a través de dos visitas ("misiones") de la Secretaría Técnica a Bruselas, estableciendo contactos con representantes de entidades como el Parlamento Europeo, la Comisión Europea y el Consejo (a través de la Representación Permanente), la *European Agency for Development in Special Needs Education*, o el Foro Europeo de la Discapacidad. Asimismo la Red ha asistido, representada por la Secretaría Técnica, a diferentes conferencias de referencia relacionadas con la educación inclusiva celebradas en otros países europeos.

Celebración de la cuarta reunión de socios en Praga el 7 de mayo de 2013, y de la segunda reunión del Grupo Local Promotor liderado por Fundación ONCE, en Madrid, el 3 de junio. Cabe destacar que la reunión del GLP, basada en la discusión y debate en grupos de trabajo sobre el entonces proyecto de Ley Orgánica de Mejora de la Calidad Educativa (LOMCE), dio como resultado la elaboración y remisión al CERMI de una serie de recomendaciones y propuestas desde la perspectiva de la inclusión educativa y los derechos de los/as alumnos/as con necesidades educativas especiales.

Se ha trabajado sobre la sistematización de la metodología de trabajo de los Grupos Locales Promotores, aportando las experiencias de los GLP coordinados por cada uno de los socios fundadores de la Red.

Consolidación y mejora de la página web como lugar de encuentro y referencia europea en materia de educación inclusiva, llegando a más de 260 publicaciones (noticias, eventos, buenas prácticas), creación de nuevo espacio para la figura de los "miembros asociados" (además de los cuatro socios fundadores), así como una "press room" con la información clave de la Red, creación de una nueva versión en francés, y ampliación de la "comunidad IncluD-ed" con nuevos expertos y organizaciones, llegando a 1500 contactos de referencia de toda Europa. También ha continuado la actividad en las redes sociales, así como la elaboración de Newsletters.

Al igual que en períodos anteriores, la Secretaría cuenta en 2013 con la colaboración de una experta en educación inclusiva que presta asesoramiento transversal al proyecto, así como a la Fundación ONCE en cuestiones relacionadas con las políticas educativas.

Por último, cabe destacar la renovación por parte de los socios fundadores de la Red de los acuerdos de partenariado, que concluían el 31 de diciembre de 2013, renovando su participación en la red hasta el 31 de diciembre de 2015.

C) Red Europea de Responsabilidad Social Empresarial y Discapacidad (RSE+D)

El objetivo de la Red Europea de Responsabilidad Social Empresarial y Discapacidad (RSE+D) es promover la sensibilización y la integración de la discapacidad en las agendas políticas y empresariales de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), bajo un enfoque colaborativo y multi-stakeholder, con el fin último de favorecer la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad en Europa a la par que contribuir al desarrollo de la competitividad responsable de empresas y administraciones públicas.

La Red está liderada por Fundación ONCE y cuenta con otros tres socios fundadores: Telefónica en España, L'Oréal en Francia y el Ministerio italiano de Trabajo y Política Social. Además, la misma se centra en tres ejes temáticos o de trabajo:

a) Inclusión de la discapacidad en el reporte de RSE, así como en la inversión socialmente responsable, ISR, mediante el desarrollo de indicadores (liderado por los socios españoles)

b) Inclusión laboral y accesibilidad de bienes y servicios (liderado por el socio francés)

c) El papel de la Administración Pública en el fomento de la RSE, incluyendo la contratación pública socialmente responsable (liderado por el socio italiano).

A mediados de 2013 concluye la tercera fase de desarrollo de esta red, contando con los servicios de la entidad Social Movers como Secretaría Técnica. Tras el concurso correspondiente, en junio de 2013 resulta nuevamente adjudicataria esta entidad iniciándose la cuarta fase, que concluirá en junio de 2014, momento en el cual, al igual que en el caso de la Red IncluD-ed, se tiene previsto sacar un nuevo concurso para dar paso a la quinta y última fase de esta Red dentro del presente Programa Operativo, que finalizará en 2015.

Durante 2013 la Red ha continuado su trabajo, desarrollando líneas de actividad abiertas, reforzando especialmente algunas de ellas e incluyendo también ciertas novedades. En este sentido, cabe destacar:

Se ha reforzado la actividad de incidencia en políticas, destacando especialmente la remisión de enmiendas a los diferentes Comités del Parlamento Europeo que se han pronunciando sobre la propuesta de Directiva sobre información no financiera y diversidad, con la inclusión de la discapacidad en el informe del MEP Baldasarre a este respecto, pendiente de votación en el pleno durante 2014.

Asimismo, se ha continuado participando en diferentes consultas de entidades como el GRI, Institute for Human Rights and Business, Naciones Unidas o el Integrated Reporting Council. Por otro lado, gracias a la acción del socio fundador italiano, la iniciativa de la Red ha sido incluida en como buena práctica el Plan Nacional de RSE de Italia.

El grupo 1 de trabajo, liderado por Fundación ONCE y Telefónica, ha publicado un estudio de memorias de sostenibilidad que analiza de qué forma 16 multinacionales europeas reportan sobre la discapacidad. Tanto L'Oréal como el Ministerio de Trabajo italiano continúan el trabajo sobre los entregables de los grupos cada uno lidera (empleo y accesibilidad, y contratación pública socialmente responsable).

Celebración de la Jornada "RSE, Innovación Social y Discapacidad" el 18 de julio de 2013, en Barcelona y en colaboración con ESADE, continuado la línea de cooperación abierta con escuelas de negocios tras la jornada celebrada por la Red en 2011 en colaboración con el IE Business School. También en ESADE-Barcelona se celebró la primera reunión formal del grupo de trabajo 1 liderado por los socios fundadores Fundación ONCE y Telefónica, con la participación de los miembros asociados.

Como proyecto incluido en la iniciativa Enterprise 2020 de ámbito europeo, la Red ha sido incorporada también como buena práctica en la nueva línea "Skills for Jobs" e invitada a exponer el ejemplo en un webinar organizado por Forética el 26 de septiembre de 2013.

El 21 de octubre de 2013 tuvo lugar la tercera reunión de socios fundadores, en Roma, acogida por el socio italiano, Ministerio de Trabajo y Política Social.

Igualmente, se ha dado a conocer la Red en Europa, asistiendo y participando en eventos y conferencias de referencia, como por ejemplo el Zero Project Conference organizado por la Essl Foundation en Viena el 18 y 19 de febrero, donde la Red lideró uno de los talleres, También ha continuado el contacto con stakeholders clave como Eurosif o CSR Europe.

Refuerzo de la estrategia de comunicación, con el lanzamiento de la cuenta de twitter que tiene una gran actividad, la elaboración de notas de prensa, de una *newlsetter* (CSR+D News) que llega a más de 300 stakeholders en Europa, y la dinamización de la página web como lugar de encuentro y referencia europea en materia de RSE y Discapacidad.

Cabe destacar la renovación por parte de los socios fundadores de la Red de los acuerdos de partenariado, que concluían el 31 de diciembre de 2013, renovando su participación en la red hasta el 31 de diciembre de 2015.

Por último merece una especial atención el lanzamiento, en el marco de la Red, del proyecto pionero en Europa: 1er Premio europeo para el Emprendimiento Social y la Discapacidad: promoviendo la inversión social, liderado por la Fundación ONCE con la colaboración de los otros tres socios fundadores (Telefónica, L'Oréal y el Ministerio de Trabajo italiano), así como de Kanchi en Irlanda, Essl Foundation en Austria, Fundación Triodos en España y la Comisión Europea.

D) Red de trabajo conjunto de las actuaciones del Programa Operativo Plurirregional de Lucha contra la Discriminación (2007-2013):

En el marco del Convenio de colaboración suscrito en mayo de 2010, entre los Operadores Privados del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación, se ha continuado con la puesta en marcha del Plan de Actuación, para visibilizar de manera conjunta las actuaciones desarrolladas por los operadores del Tercer Sector de Acción Social que trabajamos directamente con personas.

Se han celebrado 10 reuniones de seguimiento en 2013, coordinadas por una asistencia técnica contratada al efecto que hace las veces de secretaría de la red.

Entre las actuaciones destacadas, se encuentran:

1.La selección del P.O y de las actuaciones de las 4 entidades como buena práctica y de uso eficaz y eficiente del FSE para la inclusión de las personas vulnerables, en el vídeo de la Comisión Europea para el lanzamiento del nuevo Paquete de Inversión Social (SIP), en marzo de 2013.

2. La traducción al inglés y presentación el 11 de octubre de 2013 en el Comité Económico y Social Europeo en Bruselas, de la Evaluación conjunta de impacto del Programa Operativo, **"El Empleo de las Personas Vulnerables: una inversión social rentable**", finalizada el pasado año, con la presencia del Comisario de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, László Andor, de altas Directivas de la DG Empleo, de la UAFSE, el Catedrático de Sociología de la Universidad de Alcalá de Henares y director de la Evaluación y de las 4 Entidades, así como de representantes de otras DG de la Comisión Europea y otros agentes europeos.

3. La participación a través de la Secretaría técnica de la red en la Conferencia sobre evaluación de programas del FSE celebrada en Vilnius, en el marco de la presidencia Lituana de la UE.

4. La realización de un seminario de trabajo interno en el que participaron representantes y técnicos/as de las 4 entidades, donde se debatieron en torno a una serie de temas, las oportunidades para profundizar en acciones conjuntas, en ámbitos tales como el uso compartido de herramientas de seguimiento, formación conjunta, sinergias entre recursos, etc.

E) Estudios realizados en el marco del Eje 4:

De manera complementaria y para retroalimentar las actividades de las redes, se han desarrollado las siguientes actividades.

El lanzamiento de la campaña "GRI4Disability" liderada por la Fundación ONCE y el CERMI en el marco del Programa Operativo, con el objetivo de que la discapacidad sea incorporada en las futuras directrices del *Global Reporting Initiative*, entidad de referencia en el reporte de sostenibilidad o RSE. La campaña fue un éxito, obteniendo más de 500 apoyos de entidades de todo el mundo, consiguiendo el compromiso del órgano directivo de GRI de estudiar la mejor manera de trabajar en la incorporación de la dimensión de la discapacidad en sus directrices. Para el desarrollo de esta campaña, Fundación ONCE ha contado con los servicios de KPMG.

En relación con la Red de Educación Inclusiva y Discapacidad, se ha desarrollado un estudio sobre a la promoción de la movilidad de los estudiantes con discapacidad en el marco del Espacio Europeo de Educación Superior, que incluye un análisis de situación, la identificación de buenas prácticas y la elaboración de propuestas en un ámbito tan importante como es la movilidad. Para el desarrollo de este estudio, Fundación ONCE ha contado con los servicios de la Asociación Promoción Social Integral.

En relación con la Red de RSE+D, se llevó a cabo la actualización legislativa y de los CEE de la herramienta del Foro de la Contratación Pública Socialmente Responsable, una herramienta dirigida a promover la RSE en la contratación pública, como medio indirecto y sin coste de creación de empleo para las Personas con Discapacidad.

Durante 2013, las tres redes de cooperación han contado con el apoyo y asesoramiento experto para asegurar el alineamiento de estas iniciativas con las principales políticas y estrategias europeas, maximizando sus resultados.

La **Fundación Secretariado Gitano** en calidad de entidad socia de **Red de trabajo conjunto de las actuaciones del Programa Operativo Plurirregional de Lucha contra la Discriminación (2007-2013)** ofrece información detallada sobre el principal producto de la Red en 2013, "**El empleo de las personas vulnerables: una inversión social rentable**" que fue presentado el 11 de octubre de 2013 en la sede del CESE en Bruselas.

El documento llevado a cabo por un equipo de expertos universitarios independientes analiza la evaluación de impacto de los de los resultados del Programa Operativo de Lucha entre 2007 y 2011desde tres perspectivas:

1. impactos económicos (contribución al crecimiento económico en su más amplio sentido: producción, consumo, empleo y retornos fiscales);
2. impactos socio-laborales (contribución a la creación de empleo y a la empleabilidad vía formación ocupacional);
3. impactos institucionales (contribución al fortalecimiento institucional y organizativo, así como a la creación de redes y sinergias con empresas, administraciones públicas y entidades sociales).

La conclusión desde la perspectiva económica es que el Programa no es un gasto, sino una inversión rentable para la sociedad y el Estado, pues por cada Euro invertido hay un retorno de 1,4 Euros.

El modelo de estimación nos dice que durante los años 2006-2011, con un gasto medio anual de 40 millones de euros, se habrían producido los siguientes efectos:

- la producción real se habría incrementado en 340 millones de euros (56 millones anuales), por lo que cada euros invertido aporta un valor económico de 1,38 euros;
- en el conjunto de la economía, el programa habría generado 19.673 empleos, de los cuales 5.167 serían directos y 14.673 empleos serían inducidos;
- las administraciones públicas recuperan anualmente 39 millones de euros en impuestos y cotizaciones sociales;,
- además las administraciones públicas tienen un ahorro adicional de 9 millones de euros, al sustituir prestaciones asistenciales por puestos de trabajo directos.
- el Programa ha sido, en su modesto nivel, un elemento dinamizador de la economía española, contribuyendo al mantenimiento de la actividad productiva, al empleo y al ahorro de recursos públicos.

La conclusión fundamental desde la perspectiva de impacto socio-laboral es que el programa no solo es idóneo en los momentos de mercado laboral expansivo sino que sigue aportando resultados altos en los momentos en los que se destruye empleo. La evaluación demuestra que:

- El programa ha aumentado su cobertura, llegando a un mayor número de lugares y de personas a pesar de la crisis.
- Esto implica un esfuerzo de intervención notable, demostrando que ante las dificultades de inserción laboral, se ha intensificado la formación ocupacional y creación de capital humano.
- La consecución de empleos por parte del Programa, no ha dejado de crecer a pesar de la crisis. En el año 2007, accedieron al empleo vía intermediación 9.838 personas, mientras que en 2010 lo hicieron un total de 11.334 y en 2011, la cifra aumentó hasta las 11.611 personas. Es decir, con una demanda de empleo decreciente, el Programa ha sido capaz de seguir facilitando el

acceso al mercado laboral a las personas vulnerables y a los grupos más excluidos de la sociedad española.

- Las tasas de éxito se sitúan en torno al 45% de las personas, para las que se ha intermediado.
- El programa, además de centrarse en los grupos de población más vulnerables, prioriza la atención a personas jóvenes y sigue la perspectiva de género: el 56% de las personas que han logrado un empleo vía intermediación son mujeres.
- El reto fundamental es mejorar la estabilidad en el empleo, caracterizado en gran medida por la temporalidad (entre el 85% y el 90%) y, especialmente, en frenar el crecimiento de la jornada parcial, ya que puede lastrar la salida de la pobreza, de trabajadores contratados en subsectores de baja cualificación.
- La evaluación es no contemplar dos valores añadidos importantes: 1) las personas que pueden haber encontrado un empleo por sí mismas después de pasar por el programa; 2) la capacitación y multiplicación de expectativas de empleo que el programa añade en sus destinatarios.

La conclusión fundamental desde la perspectiva de impacto institucional es que las claves de éxito del programa están fundamentalmente en tres ámbitos: el partenariado que se establece con empresas y administraciones, la especialización de las entidades que gestionan el programa en los grupos de población con los que se trabaja y el trabajo mediante itinerarios individualizados.

- A nivel de volumen, el PO se ha traducido en un crecimiento y consolidación del número de convenios realizados, la extensión de auditorías internas y externas, la creación de redes de colaboración con empresas y la expansión de cursos de formación interna.
- En cuanto al alcance, hay que destacar la mayor capacidad de interrelación con las empresas e instituciones, creando relaciones estables y de largo plazo.
- Cabe resaltar la capacidad de innovación en métodos de trabajos y la adaptación al entorno social, empresarial e institucional.
- En términos de impacto, las entidades han forjado progresivamente un trabajo conjunto tanto en formación y metodologías, como en acciones de difusión y sensibilización.
- Uno de los elementos más relevantes a destacar del impacto institucional es la contribución del programa a una mayor capacitación de la sociedad civil organizada para dar respuestas creíbles, creativas, flexibles y adaptadas, bajo la forma de partenariado con el sector público y la empresa privada.
- Se destaca la contribución del programa al fortalecimiento del tejido social, a la vez que las entidades contribuyen a la creación de capital social.

Finalmente la evaluación recomienda la continuidad del programa: destaca que el programa ha demostrado su idoneidad y eficacia tanto en los años previos a la crisis como en los de mayor impacto de esta; además insiste en la capacidad de innovación permanente y mejora continua del programa; propone la viabilidad y sostenibilidad futura dentro del período de Programación del Fondo Social Europeo 2014-2020 con el que entronca plenamente

Las principales operaciones desarrolladas en el Eje 4 (TP 80) por la **Subdirección General de Integración de los Inmigrantes** son las siguientes:

Dentro de la cooperación transnacional e interregional, la Red Ariadna ha llevado a cabo las acciones siguientes durante 2013:

- Coordinación, derivación y seguimiento de casos entre los miembros integrantes de la Red a nivel local y regional, para seguimiento y derivación, cursos de formación, ofertas de empleo, etc.
- Establecimiento de actuaciones conjuntas dentro de la Red para mejorar la empleabilidad del colectivo de atención.
- Intercambio de buenas prácticas o “formas de actuación” en relación a la labor de los propios/as técnicos/as.

- Colaboración entre los miembros integrantes de la Red en la difusión del proyecto entre las Administraciones Públicas a nivel local, regional y nacional.
- Participación en jornadas, campañas de sensibilización con el colectivo y sus problemáticas, en estrecha colaboración con los interlocutores sociales de otros países europeos.
- Participación en las visitas de estudio de la plataforma SAVIAV y elaboración de informes para la Red.

BUENA PRÁCTICA DE GESTIÓN: Programa "Emprendimiento e Integración" de la Fundación Tomillo, Expte: 25/12

Programa operativo: *LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN*

Eje prioritario: EJE 2. Fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres

Tema prioritario: 70 - Medidas concretas para incrementar la participación de las personas inmigrantes en el ámbito laboral, reforzando así su integración social.

Organismo: DIRECCIÓN GENERAL DE MIGRACIONES

Ámbito geográfico: Comunidad Autónoma de Madrid

Breve descripción del proyecto:

El programa "Emprendimiento e Integración" tiene por objeto mejorar las posibilidades de inserción laboral del colectivo de población inmigrante con iniciativas emprendedoras de autoempleo.

Este programa da respuesta a la demanda de personas inmigrantes con actitudes emprendedoras, como una vía para la obtención de un empleo propio, estable y continuado que permita como fin último la integración en la sociedad, contribuyendo además, al desarrollo del tejido empresarial de la región, como fuente de generación de riqueza.

- OBJETIVO GENERAL**:**

Posibilitar la inserción socio laboral de las personas inmigrantes a través del desarrollo de acciones de apoyo al autoempleo.

- OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Sensibilizar hacia la iniciativa emprendedora.
2. Desarrollar y mejorar las capacidades, habilidades, destrezas, y aptitudes emprendedoras.
3. Seguir potenciando el desarrollo y la mejora del servicio de asesoramiento especializado y continuado a los/as emprendedores/as inmigrantes durante las distintas fases del ciclo de la vida de los proyectos empresariales.
4. Facilitar el acceso a líneas de financiación para emprendedores/as con proyectos de negocios viables.
5. Incrementar la participación social y del personal voluntario especializado en materia de emprendimiento como soporte de apoyo técnico al programa.
6. Fomentar la transferencia de resultados e intercambio de buenas prácticas de los/as emprendedores/as inmigrantes.
7. Garantizar la ejecución, coordinación, seguimiento y evaluación de las acciones contempladas en el programa.

- METODOLOGÍA DE INTERVENCIÓN:

Coordinación y evaluación.

Coordinación, seguimiento y control del proyecto:

- *Objeto*: marcar las pautas para la realización del control y seguimiento exhaustivo del correcto desarrollo del proyecto.

- *Metodología*: celebración de reuniones periódicas. Redacción de actas de reunión. Revisión de I3L. Emisión de la memoria intermedia y la memoria final con los resultados del proyecto.

Evaluación del proyecto:

- *Objeto*: evaluar los indicadores de ejecución y evaluación fijados, así como el nivel de satisfacción de las personas beneficiarias de las actividades del proyecto, y establecer acciones correctoras con la finalidad de subsanar las desviaciones que pudieran producirse a lo largo del proyecto u optimizar la intervención.

- *Metodología*: celebración de reuniones periódicas. Redacción de actas de reunión de evaluación del proyecto. Análisis de los resultados de la tabulación de las encuestas.

Diseño y planificación de las diferentes acciones.

Diagnosis de adaptabilidad de las acciones a las necesidades de emprendedores inmigrantes:

- *Objeto*: analizar la adaptabilidad de las acciones a las necesidades de las personas emprendedoras.

- *Metodología*: Análisis exhaustivo de las acciones técnicas, programa formativo, líneas de financiación, acciones complementarias y de participación social.

Compilación de buenas prácticas:

- *Objeto*: poner en común la experiencia y las buenas prácticas en el ámbito de la creación y gestión de empresas y fomento de la iniciativa emprendedora desarrollada por el Programa de Emprendimiento, con el fin de medir la magnitud del esfuerzo y de la eficacia de las diferentes actuaciones desarrolladas.

- *Metodología*: identificación, revisión y compilación de las acciones programadas en el ámbito de la creación y gestión de empresas y fomento de la iniciativa emprendedora, en base a un cuadro de indicadores relativos a la metodología, herramientas, recursos, materiales didácticos, etc. Hecha la recopilación, se aplica la técnica de análisis DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas, Oportunidades) para determinar los puntos fuertes y los puntos a mejorar.

Diseño de las herramientas nuevas y revisión de los recursos tradicionales:

- *Objeto*: desarrollar una estrategia que incluya nuevos e innovadores recursos, materiales, herramientas y metodologías necesarios para implementar de forma eficaz el proyecto, con el fin de satisfacer las necesidades reales de las personas emprendedoras beneficiarias.

- *Metodología*: diseño de nuevos recursos, herramientas, materiales didácticos y métodos adecuados para la implementación eficaz de las diferentes actuaciones. De igual manera se hace la revisión de los recursos tradicionales que vienen siendo implementados con ideas innovadoras y acorde a la actualidad.

Difusión del proyecto.

Plan de comunicación y difusión del proyecto:

- *Objeto*: establecer criterios para la correcta divulgación del proyecto.

- *Metodología*: diseño y edición de material informativo y divulgativo del proyecto. Uso de Internet para la difusión del proyecto.

Criterios de selección de personas beneficiarias.

El criterio general de selección delimita el colectivo al que va dirigido el programa: inmigrantes con alto grado de vulnerabilidad.

Toda persona con situación regularizada de origen extranjero que cumpla los requisitos establecidos

en los programas cofinanciados por el Fondo Social Europeo (FSE) para ser beneficiario/a, y que presente un interés real en emprendimiento será beneficiaria de las actuaciones del programa.

- ACTUACIONES PRINCIPALES DEL PROYECTO:

Contenido técnico del programa.

Las acciones llevadas a cabo han sido las siguientes:

A. Acciones técnicas:

-Asesoramientos presenciales: tutorizaciones individuales y personalizadas a nuevos/as emprendedores/as.

-Asesoramientos online: seguimientos tutorizados por vía telemática.

-Gerencias asistidas: seguimientos a negocios constituidos.

-Accesos a vías de financiación: acceso a productos financieros sociales, microcréditos o minicréditos y capitalización del desempleo.

-Creación de un fondo documental en materia de emprendimiento: guías breves de información sobre emprendimiento.

B. Acciones complementarias:

-Actuaciones de difusión: a través del "Escaparate para emprendedores/as", diferenciado en dos áreas "Yo lo he conseguido" y "Guías documentales".

-Actuaciones de sensibilización, motivación y promoción de la cultura del autoempleo: realización de "Talleres de sensibilización al emprendimiento".

-Actuaciones formativas de capacitación en materia de emprendimiento: dirigidas a dotar de herramientas de gestión empresarial a los/as potenciales emprendedores/as.

-Acciones monográficas de iniciativa empresarial: sesiones sobre aspectos relevantes y novedosos en materia de emprendimiento.

C. Acciones de participación social y voluntariado:

Apoyo de profesionales especializados en diferentes áreas de la gestión empresarial y acciones de complementación de las actuaciones del personal técnico de referencia.

D. Acciones transversales: tienen por objeto dar respuesta a las seis prioridades establecidas para el periodo de ejecución 2007-2013**:**

-Integración de la perspectiva de género: en todas las actuaciones del programa se mide el impacto de género identificando el perfil de las mujeres emprendedoras.

-Fomento de la no discriminación y la inclusión social: posibilitando a través de las distintas actuaciones del programa la optimización de los procesos de integración e inserción social mediante el autoempleo**.**

-Impulso y transferencia de acciones innovadoras: al objeto de establecer buenas prácticas generadoras de externalidades positivas en el ámbito del emprendimiento.

-Fomento de las Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación: permitir la mejora de la accesibilidad y la gestión del tiempo aplicada al conocimiento en el área de emprendimiento.

-Fomento del cuidado y medio ambiente: aplicado al emprendimiento, entendido como una utilización óptima de los recursos que contribuya al logro de la eficiencia energética.

-Fomento de las relaciones de partenariado: generación de sinergias en materia de emprendimiento.

http://www.tomillo.org/v_portal/apartados/apartado.asp?te=451

- RESULTADOS FÍSICOS Y FINANCIEROS:

Resultados físicos			
Actividades	**Beneficiario/as directos/as**		
	Hombres	**Mujeres**	**Total**
Asesoramientos online	26	24	50
Asesoramientos presenciales	35	26	61
Gerencias asistidas	16	9	25
Acceso a vías de financiación	9	2	11
Acciones formativas	30	12	42
Talleres de sensibilización	16	9	25
Acciones monográficas	21	9	30
Acciones de difusión	319	348	667
Número de empresas creadas (todas en el sector servicios)	19	9	28

El importe de la subvención concedida a este programa ha sido de 55.316,16 €.

4. COHERENCIA Y CONCENTRACION

4.1. Descripción de la coherencia de las acciones financiadas por el FSE con las acciones emprendidas con arreglo a la Estrategia Europea de Empleo en el marco de los programas nacionales de reforma y los planes de acción nacionales para la inclusión social, y del modo que contribuyen a ellas.

4.1.1 Contribución del FSE a la Estrategia Europa 2020 y sus Orientaciones para las Políticas de Empleo en el marco de los Programas Nacionales de Reforma:

La ejecución del Fondo Social Europeo en el periodo 2007-2013 es coherente con la Estrategia Europea 2020, y con el documento que lo desarrolla en España, el Programa Nacional de Reformas (en adelante PNR), en los distintos temas prioritarios establecidos en el Anexo II del Reglamento (CE) nº 1828/2006 de la Comisión.

En el Informe de Ejecución Anual del año pasado (2012), se detallaba la correspondencia existente entre los Temas Prioritarios del FSE (TTPP 62, 63, 64, 65, 66, 68, 69 70, 71, 72, 73 y 74), las "**Orientaciones para las políticas de empleo**" (orientaciones **7**, **8**, **9** y **10**) aprobadas por la Decisión del Consejo, 2010/707/UE, de 21 de octubre de 2010) y el Plan Nacional de Reformas. Pues bien, la correspondencia indicada entre las distintas Prioridades Temáticas y sus correspondientes Orientaciones para las políticas de Empleo sigue siendo válida para el Informe actual, ya que estas últimas no han variado desde 2010. Sin embargo, la estructura del PNR ha vuelto a ser modificada sustancialmente en 2013, por lo que pasamos a comentar la relación entre el **PNR aprobado en Abril de 2013** y el FSE en España.

En este primer apartado, comentaremos lo relativo a los Temas Prioritarios 62 a 71, dejando los Temas 72 a 74, más relacionados con la educación y la formación, para el apartado 4.2 de este Informe.

Ante todo, ha de señalarse que, teniendo en cuenta la Recomendación del Consejo sobre la Garantía Juvenil, así como las recomendaciones a España del Consejo Europeo de 2012 y otras

recomendaciones de distintas instituciones comunitarias, el PNR de 2013 se fija como objetivo principal ahondar en la senda reformista iniciada el año anterior y, particularmente, aumentar la competitividad y la flexibilidad de la economía española.

El PNR de 2013 consta de dos grandes apartados: el primero se dedica a las *Recomendaciones* y el segundo, y más importante, aborda las *Reformas* necesarias para apoyar el crecimiento. Estas reformas se agrupan en cinco prioridades, de las cuales la Prioridad 4 se centra en la "lucha contra el desempleo y las consecuencias sociales de la crisis". Esta prioridad se desdobla a su vez en dos ejes: Mercado de trabajo e Inclusión social. Por lo que respecta al primero, contempla cinco tipos de medidas que inciden en la aplicación efectiva de la reforma laboral. Son las siguientes:

1. Mercado de trabajo y mejora de las políticas activa de empleo

Durante el cuarto trimestre de 2013 se aprobó el *Plan de Política de Empleo 2013*. Este Plan constituye una parte fundamental del marco normativo para la coordinación y ejecución de las políticas activas de empleo en el conjunto de España y actúa, a su vez, como marco de referencia compartido a partir del cual los Servicios Públicos de Empleo deben diseñar y gestionar sus propias políticas activas de empleo. Los objetivos fundamentales de este Plan son los siguientes:

- Objetivo 1.Medidas para mejorar la empleabilidad de los jóvenes y apoyo al emprendimiento.
- Objetivo 2. Medidas para mejorar la empleabilidad de otros colectivos especialmente afectados por el desempleo.
- Objetivo 3. Medidas para mejorar la calidad de la formación profesional para el empleo.
- Objetivo 4. Medidas para mejorar la vinculación de las políticas activas y pasivas de empleo.

Por otra parte, se ha realizado un esfuerzo importante en los procedimientos y mecanismos para hacer un seguimiento efectivo de la reforma laboral. Por un lado, en agosto de 2013 se publicó el *Informe de evaluación de impacto de la reforma laboral* y por otro se acordó, con las Comunidades Autónomas, una serie de indicadores de seguimiento, orientados a los resultados, que condicionan esta estrategia de empleo. Los criterios de elaboración de dichos indicadores han tenido en cuenta los objetivos estratégicos mencionados más arriba.

En este mismo sentido, la *Estrategia española de activación para el empleo*, aprobada también en diciembre de 2013, constituye el marco plurianual para la coordinación y ejecución de las políticas de activación en el conjunto del Estado, y consolida una cultura de evaluación y de orientación a resultados. La Estrategia recoge los principios y objetivos comunes que deben guiar las actuaciones de los distintos Servicios Públicos de Empleo y que se concretan en los Planes Anuales de Política de Empleo.

2.- Fomento de la inserción laboral a través de la formación

En este caso, el objetivo principal de la reforma es proporcionar una formación que facilite el acceso al mercado de trabajo, para lo cual es crucial que dicha formación se adapte a las necesidades de los sectores productivos. Por otro lado, resulta importante fomentar las acciones formativas que lleven aparejada la posibilidad de obtener experiencia profesional. En este sentido, se aprobaron, entre otras, las siguientes medidas:

- Desarrollo normativo del contrato de formación y aprendizaje (aprobado en 2012), acompañado, además, de la implantación de un sistema de formación profesional dual
- Revisión del modelo de formación de trabajadores y desocupados
- Medidas dirigidas a mejorar la cualificación profesional y empleabilidad de los jóvenes

3.- Vinculación de las políticas activas y pasivas de empleo

Se trata de un conjunto de medidas dirigidas especialmente a reforzar los mecanismos para que los beneficiarios de prestaciones por desempleo cumplan adecuada y eficazmente con sus compromisos de actividad y formación.

4.- Mejora de la intermediación laboral

Cabe aquí destacar brevemente las siguientes medidas:

- puesta en marcha de la colaboración público-privada en el ámbito de la intermediación laboral.
- desarrollo de un Portal único de empleo

5.- Fomento del Empleo y Emprendimiento Joven

Se ha puesto en marcha la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven, aprobada en febrero de 2013, y que cuenta con una financiación estimada de casi 3.500 millones de euros, de los que el Fondo Social Europeo contribuirá con 1.108 millones distribuidos de la siguiente manera:

- Marco Actual-Reorientación: 320 millones
- Marco-Reorientación: 390 millones
- Nuevo Marco: 390 millones

Esta Estrategia tiene el objetivo de impulsar medidas dirigidas a reducir el desempleo juvenil, fomentando el empleo por cuenta ajena o propia y responde a las recomendaciones efectuadas por la Comisión Europea, adecuándose también a los objetivos de la propuesta relativa a la "Garantía Juvenil", cuyo Plan Nacional de implementación fue presentado en diciembre de 2013, Este Plan instrumenta la puesta en marcha de la Recomendación del Consejo Europeo del pasado mes de abril, para garantizar que todos los jóvenes menores de 25 años que ni estudian, ni trabajan, ni reciben formación, reciban una oferta de empleo de calidad, educación continua, formación de aprendiz o un periodo de prácticas en un plazo de cuatro meses tras acabar la educación formal o quedar desempleados.

Aunque el PNR 2013 solo hace referencia explícita al FSE en los anexos, una buena parte de las actuaciones señaladas más arriba son imputadas a cofinanciación del Fondo Social Europeo. Entre otras cabe destacar el Contrato para la formación y el aprendizaje, el Programa de prácticas en empresas para jóvenes cualificados pero sin experiencia laboral y una nutrida batería de medidas contenidas en la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven.

4.1.2 Contribución del FSE a los planes nacionales para la inclusión social.

El Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social 2013-2016 fue aprobado el 13 de diciembre de 2013. Si bien, para valorar la incidencia del FSE en el PNAIN, habrá que esperar a la anualidad 2014, es necesario destacar la implicación de la Unidad Administradora del FSE en el proceso de elaboración del recién aprobado PNAIN. Este se ha concebido en el marco de la política de cohesión europea y hace suyos los objetivos de la Estrategia 2020 relativos a la inclusión social, y para asumir este reto gran parte de las actuaciones contempladas en él serán cofinanciadas por el FSE, entre otros FFEE. Por tanto la interrelación entre las actuaciones del PNAIN y el FSE, se verá sin duda reforzada en el próximo periodo 2014-2020.

En relación a la anualidad 2013 el FSE, en concreto a través del P.O. de Lucha contra la Discriminación, sigue considerándose un instrumento fundamental para mejorar la inclusión social de grupos de población más vulnerables y fomentar la igualdad y no discriminación en el acceso al empleo, la educación y la formación.

En particular, la contribución del FSE a la lucha contra la pobreza y la exclusión social se concentra en los recursos programados dentro del Eje 2 relativo al fomento de la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Actualmente el FSE en España dedica 1.345 millones de euros a temas prioritarios vinculados al fomento de la inclusión social y a la lucha contra la pobreza y esto representa, aproximadamente, el 17% de los recursos programados del FSE

en España para el periodo 2007-2013. Estos recursos se han programado tanto a través de los 19 programas operativos regionales como a través del P.O. de Lucha contra la Discriminación. Según los últimos datos actualizados (diciembre 2013) más de 403 millones de euros de ayuda FSE se han invertido en medidas concretas para incrementar la participación de las personas inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social (tema prioritario 70) y en vías de integración y reintegración en el mundo laboral de las personas desfavorecidas, luchando contra la discriminación en el acceso y en la evolución en el mercado laboral y promoviendo la aceptación de la diversidad en el lugar de trabajo (tema prioritario 71).

También en el ámbito de este programa operativo es necesario mencionar la actividad llevada a cabo por la **Red de Inclusión Social**, que se ha centrado fundamentalmente en el desarrollo de las líneas de trabajo de los grupos y en la elaboración de una Guía denominada "**La promoción de la inclusión social a través de los Fondos Estructurales y de Inversión de la UE (período 2014-2020). Guía de orientaciones y recomendaciones prácticas"** que tiene por finalidad potenciar y facilitar la incorporación en los programas operativos regionales aquellas actuaciones tendentes a favorecer la inclusión social y la lucha contra la pobreza.

Los documentos fruto del trabajo de los grupos así como un borrador de la citada Guía se encuentran disponibles en la página: www.redinclusionsocial.es.

En el ámbito del Programa Operativo de Asistencia Técnica y Cooperación Transnacional e interregional, cabe destacar de nuevo las actividades de la Red EUroma, concretamente la publicación y difusión de la guía **"¿Cómo abordar las necesidades de la población gitana en el período de programación 2014-2020 de los Fondos Estructurales? - Guía para mejorar el proceso de planificación".** Este documento analiza aspectos críticos a la hora de incorporar las necesidades de la población gitana en el marco de los FFEE y proporcionar herramientas útiles y enfoques estratégicos que ayuden a los EEMM en el proceso de planificación del próximo período de programación 2014-2020.

4.2. Descripción del modo en que las acciones del FSE contribuyen a la puesta en práctica de las recomendaciones y los objetivos comunitarios en materia de empleo en el ámbito de la educación y la formación (art. 4, apdo. 1 del Reg.(CE) nº 1081/2006.

4.2.1 Educación y Formación.

Las orientaciones 2013 de la Comisión Europea para las políticas de empleo de los Estados Miembros mantienen las directrices 8 y 9 ("nº 8: conseguir una población activa cualificada que responda a las necesidades del mercado laboral y promover el aprendizaje permanente") ("nº 9: mejorar la calidad y los resultados de los sistemas educativos y de formación en todos los niveles e incrementar la participación en la enseñanza superior o equivalente") adoptadas por la Decisión 2010/707/UE. Por lo tanto, estas orientaciones siguen estrechamente relacionadas con el ámbito de la educación y la formación. En este sentido, el eje 3 del FSE ("Aumento y mejora del capital humano"), por medio de sus temas prioritarios 72, 73 y 74, aborda estas recomendaciones en materia de educación y formación.

De la misma manera y con objeto de cumplir con la Estrategia Europa 2020 "hacia una economía inteligente, sostenible e integradora", el Programa Nacional de Reformas 2013 (PNR) del Gobierno de España propone en esta materia una serie de reformas estructurales en el ámbito educativo y de la formación profesional, concentrándose principalmente en dos retos: por un lado, la reducción del abandono escolar a una tasa inferior al 15% y, por otro, alcanzar que el 44% de las personas entre 30 y 34 años haya completado estudios de nivel terciario.

El primero de estos objetivos es abordado mediante la aprobación de la Ley de Mejora de la Calidad Educativa (LOMCE) en la que se propone, entre otras cosas, una reforma de la Educación Secundaria

Obligatoria por la que se crea un itinerario alternativo a partir de 3º y, sobre todo, 4º de la ESO para la obtención de una titulación a través de la formación profesional básica. El PNR incluye asimismo un Plan para la disminución del abandono temprano de la educación y la formación que contempla, entre otras medidas, un conjunto de actuaciones destinadas a la retención de los estudiantes en el sistema y diversos Programas de Nuevas Oportunidades, orientados a la reincorporación de jóvenes, con actividad laboral o sin ella, que abandonaron su formación sin cualificación o titulación.

Por otra parte, a través del Fondo Social se cofinancia una serie de medidas que contribuyen a alcanzar los objetivos señalados. De este modo, cabe referirse al programa de ayudas para que los jóvenes desempleados que abandonaron los estudios de educación obligatoria puedan retomarlos; al nuevo contrato para la formación que permite la obtención de un título de formación profesional o certificado de profesionalidad; a la facilitación de acceso a los estudios de formación profesional a través de la enseñanza on-line; a la revisión de los contenidos de los distintos títulos y certificados de formación profesional para adaptarlos a las nuevas realidades profesionales y necesidades de los sectores productivos; y, a la puesta en marcha de un plan de impulso al aprendizaje a lo largo de la vida.

5. GESTION FINANCIERA Y SEGUIMIENTO DE LOS COMPROMISOS

Cuadro 11*: *Gastos presentado por la Autoridad de Certificación e informe de pagos.

Objetivo / Tipo de Ayuda	Gastos presentados por la Autoridad de Certificación		Pagos recibidos de la Comisión	Pagos propuestos por la Autoridad de Certificación a favor de un Organismo Intermedio
	Coste total	Ayuda FSE		
Convergencia	154.211.862,58	123.369.489,35	117.455.101,61	117.284.047,62
Regiones sin ayuda transitoria	137.833.804,16	110.267.042,87	105.173.700,89	105.021.084,55
Regiones con ayuda transitoria	16.378.058,42	13.102.446,48	12.281.400,72	12.262.963,07
Competitividad	178.011.606,17	111.239.971,62	105.756.207,86	105.600.360,61
Regiones sin ayuda transitoria	103.897.709,22	51.948.854,62	48.713.672,51	48.643.440,40
Regiones con ayuda transitoria	74.113.896,95	59.291.117,00	57.042.535,35	56.956.920,21
Total	332.223.468,75	234.609.460,97	223.211.309,47	222.884.408,23

A 31 de diciembre de 2013, los porcentajes de ayuda certificada de los distintos organismos del Programa son: Cáritas: 61,28%; Cruz Roja Española: 61,54%; Subdirección General de Integración de los Inmigrantes: 51,62%; Subdirección General de Inmigración: 63,12%; Fundación Acción Contra el hambre: 77,11%; Fundación ONCE: 64,71%; Fundación Secretariado Gitano: 65,15%; IMSERSO: 73,86%; Instituto de la Mujer: 50,11% y OATPFE: 53,25%.

***Cuadro 12**: Tabla de ejecución en relación con la regla n+2*

Objetivo	Compromisos 2007 -2013	Prefinanciación	Importe solicitudes de pago	Riesgo descompromiso
Convergencia	178.473.074,00	15.605.158,05	123.369.489,34	34.533.771,78
Competitividad	153.907.439,00	12.960.758,18	111.239.971,62	23.770.904,37
Total	332.380.513,00	28.565.916,23	234.609.460,96	58.304.676,14

(*) El cálculo del riesgo de descompromiso está realizado según la modificación del Reglamento (CE) nº 1083/2006 modificado por el Rgto (QE) nº 539/2010.

De acuerdo con la senda financiera establecida por la Comisión Europea en su Decisión aprobatoria del PO FSE Lucha Contra la Discriminación, los compromisos financieros acumulados 2007-2013 son 332.380.513€.

A efectos de cumplimiento de compromisos de la regla N+2 de cara al próximo 31/12/2014 y de acuerdo con la modificación del Rgto. 1083/2006 por el Rgto. 539/2010, el importe acumulado exigido es de 58.304.676,14€.

Debe indicarse que en 2014 no se ha presentado aún ninguna solicitud de pago a la CE, si bien hay gasto verificado y analizado listo para presentar en solicitud de pago.

6. ASISTENCIA TÉCNICA

6.1. Explicación del uso que se ha hecho de la asistencia técnica

***Cuadro 13**: Indicadores de realización física del Eje de Asistencia Técnica.*

Objetivo Convergencia

Eje / Tema Prioritario / Tipo de Indicador(*)/ Indicador				Año 2013 (Informe anual)		Acumulado a 31-12-2013		Previsión año 2013
				Valor	%	Total	%	Total
B5	85	1	11 - Estudios, evaluaciones	0	0,00	1	11,11	9
A5	85	1	11 - Estudios, evaluaciones	0	0,00	1	10,00	10
A5	86	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	0		0		0
B5	86	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	0		0		0
B5	86	1	9 - Campañas de comunicación,	7	38,89	18	1.800,00	1
A5	86	1	9 - Campañas de comunicación,	7	36,84	19	633,33	3
A5	86	1	11 - Estudios, evaluaciones	4	21,05	19	475,00	4
B5	86	1	11 - Estudios, evaluaciones	4	21,05	19	633,33	3

Objetivo Competitividad

Eje / Tema Prioritario / Tipo de Indicador(*)/ Indicador				Año 2013 (Informe anual)		Acumulado a 31-12-2013		Previsión año 2013
				Valor	%	Total	%	Total
D5	85	1	11 - Estudios, evaluaciones	0	0,00	1	11,11	9
C5	85	1	11 - Estudios, evaluaciones	0	0,00	1	11,11	9
D5	86	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	0		0		0
C5	86	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	0		0		0
D5	86	1	9 - Campañas de comunicación,	7	38,89	18	900,00	2
C5	86	1	9 - Campañas de comunicación,	7	38,89	18	900,00	2
C5	86	1	11 - Estudios, evaluaciones	4	21,05	19	633,33	3
D5	86	1	11 - Estudios, evaluaciones	4	21,05	19	633,33	3

Total

Eje / Tema Prioritario / Tipo de Indicador(*)/ Indicador				Año 2013 (Informe anual)		Acumulado a 31-12-2013		Previsión año 2013
				Valor	%	Total	%	Total
5	85	1	11 - Estudios, evaluaciones	0	0,00	4	2,41	166
5	86	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	0		0		0
5	86	1	9 - Campañas de comunicación,	28	38,36	73	187,18	39
5	86	1	11 - Estudios, evaluaciones	16	21,05	76	115,15	66

(*) Tipo de indicador 1=Realización; 2=Resultados

La **Fundación Acción contra el Hambre** señala que en el marco del Eje 5, Asistencia técnica, ha desarrollado una operación que tiene como objetivo principal asegurar la correcta y adecuada gestión del programa operativo, incidiendo en el cumplimiento tanto de los compromisos asumidos como Organismo Intermedio como aquellas relativas a la aplicación de la normativa europea y nacional.

Las actividades dedicadas a la gestión del PO, han sido desarrolladas en un doble plano:

A nivel interno de la organización:

- Acompañamiento, seguimiento, y asesoramiento, desarrollando un conjunto de instrucciones de trabajo, coordinación de acciones y de distintos departamentos implicados.
- Asesoramiento en cada operación al personal implicado en la implementación de cada operación, con el objetivo de que tuviesen el adecuado conocimiento sobre los procedimientos de gestión definidos en la Fundación
- Actualización de procedimientos para garantizar el cumplimiento de la normativa de aplicación, así como acciones de revisión de procesos y adaptación de las operaciones a los procesos internos.
- supervisión y seguimiento a la ejecución de las operaciones, velando por que se apliquen en todo momento la normativa de aplicación, entre ella: elegibilidad del gasto, ingresos y cofinanciaciones, publicidad y difusión, prioridades transversales
- Apoyo y desarrollo de sistemas informáticos adecuados y pertinentes para la gestión y control del programa a distintos niveles.

Realización y supervisión del control técnico y financiero de las operaciones como fase previa a la realización de las Verificaciones previstas en el artículo 13, con la finalidad de asegurar que las verificaciones del artículo 13 del Reglamento (CE) Nº 1828/2006, presenten el menor número de incidencias posible.

A nivel externo:

- La gestión del Programa Operativo ha sido el área encargada de mantener y desarrollar las relaciones con la UAFSE a nivel de gestión, desarrollo de informes trimestrales y anuales, y todo tipo de transmisión de información acerca del desarrollo de las Operaciones a la Autoridad de Gestión.

Cáritas Española señala que la asistencia técnica (Tema Prioritario 85) ha contribuido a la realización de la auditoría para la verificación (de las visitas in situ) del art 13 del Reglamento CE 1828/2006 del FSE cubriendo el salario de alguna de las personas que se encargan de la verificación administrativa del 100% de todas las operaciones aprobadas y ejecutadas durante el año 2013.

El trabajo principal de la Asistencia Técnica en **Cruz Roja Española** es asegurar que la gestión, control, seguimiento y evaluación del programa se lleve a cabo en cumplimiento tanto de los compromisos asumidos como organismo intermedio como acorde con la legislación aplicable. Para el trabajo de asistencia técnica se cuenta con un equipo técnico y administrativo específico en la Oficina Central de Cruz Roja, cuyas funciones principales son:

- proporcionar las estructuras y recursos a los beneficiarios finales para la realización de las operaciones
- el seguimiento técnico y económico de cada una de las operaciones que se desarrollan en el marco del POLCD.
- Gestión y seguimiento de los convenios de colaboración.
- Comprobación de la actividad, gastos, verificaciones administrativas, etc.
- La coordinación, gestión, control y evaluación de todas las operaciones desarrolladas por Cruz Roja Española, la planificación y seguimiento de los procesos informatizados y las relaciones con la UAFSE.

Durante 2013, el trabajo de asistencia técnica se ha centrado en el asesoramiento técnico y económico para el desarrollo del programa en su conjunto a través de: la asistencia continuada vía teléfono y/o correo electrónico, la realización de reuniones para contrastar el desarrollo de las

operaciones englobados en un mismo programa y compartir el conocimiento derivado de ese desarrollo, y las visitas de información, seguimiento y control del polcd en su conjunto y de operaciones específicas.

- **Operación: Actividades de gestión, seguimiento o control**

Esta operación se ha centrado en profundizar y desarrollar los sistemas de seguimiento y evaluación continuos, que se concretan en las siguientes actividades:

- Se ha asistido a las 6 reuniones plurirregionales de carácter técnico de las operaciones multiobjetivo del eje 2, cuyos objetivos principales han sido: analizar los resultados de cada una de las operaciones del programa del año 2012, difundir los resultados generales del POLCD, profundizar en los criterios metodológicos de intervención específicos de cada proyecto y transversales a todo ellos, favorecer un espacio de encuentro e intercambio para la transferencia de aprendizajes de la red territorial, avanzar en las líneas estratégicas que debemos seguir desarrollando en el 2013.

- Se ha realizado **el encuentro Anual por la inserción laboral del 2013**, en la que participaron todas las personas responsables de los itinerarios laborales de las oficinas territoriales de Cruz Roja junto con el equipo Plurirregional del eje 2 y la asistencia técnica. Los objetivos principales se analizaron las actuales tendencias en las políticas sociales y de empleo y en el mercado de trabajo, se profundizó en las respuestas que nuestra organización está dando en estos momentos y en los retos que acomete en el marco del POLCD, se contrastaron puntos de vista, experiencias y enfoques de trabajo

Se presentaron experiencias iniciativas, etc. que Cruz Roja está poniendo en marcha, con objeto de favorecer el aprendizaje mutuo y la transferencia de conocimiento.. Se realizó el 5,6 y 7 de junio en Vitoria – Gasteiz y participaron 91 personas.

- Se han mantenido **reuniones de trabajo de carácter interno y externo** con para complementar y reforzar el trabajo de Cruz Roja Española en el desarrollo de los sistemas de seguimiento técnico y económico. En este sentido cabe destacar las reuniones entre el equipo plurirregional del programa, las realizadas con responsables de actividad de las oficinas territoriales. Y en la parte externa con el resto de operadores privados, la UAFSE, los auditores para complementar y mejorar el trabajo que se realiza, participación en redes, etc.

- Reuniones de seguimiento para la certificación con la UAFSE, participación en el comité de seguimiento del POLCD 2012, reuniones de contraste e información para los temas de reasignación de fondos internos del POLCD, etc.

- Al final del año, cada beneficiario ha realizado una memoria de las operaciones desarrolladas valorando su trabajo y haciendo propuestas de mejora. De cada operación, con estas memorias de los beneficiarios finales, la oficina central de CRE como organismo intermedio realiza un informe anual agregado con cada una de las operaciones y luego uno general que es el que se remite a la UAFSE. En los informes agregados por operaciones se incorporar todas las operaciones con los resultados cuantitativos de cada beneficiario por objetivos y con las valoraciones más significativas y comunes. En el año 2013 se han realizado **7 informes agrupados uno por cada operación** y **1 informe anual agregado del POLCD** que se remite a la UAFSE

- Se ha realizado **3 jornadas de seguimiento de los proyectos del POLCD** - visitas de verificación in situ en: Baleares 14 y 15 de Febrero, Asturias el 14 y 15 de Marzo, País Vasco (Vitoria) 25 y 26 de Marzo. Se realizó un seguimiento de las iniciativas de inserción laboral financiadas por el POLCD, contrastar y ver su desarrollo e incorporar mejoras, acometer innovaciones en los proyectos e informar sobre la reasignación de fondos.

- **Reunión estatal de preparación** de **auditorias** de información a las 9 oficinas territoriales que se les comunicó que iban a ser auditadas directamente por las delegaciones de Hacienda de sus provincias. En ella asistieron 23 personas el 12 de marzo del 2013. Se les informó de todo el mecanismo que se utiliza en las auditorias IGAE, procedimientos, información clave a remitir, etc.

- Además se ha desarrollado **1 encuentro para la ampliación de las operaciones** del POLCD con la reasignación de fondos del POLCD entre organismos intermedios en Andalucía (17 de Enero).

- Reunión con cofinanciadores para el proyecto "Aprender trabajando" el 4 de Abril en Barcelona y el 24 de Abril en Caixa-forum (Madrid).

- Reunión de la **Comisión de empleo POLCD** para el debate de líneas prioritarias del nuevo POISES 2014-2020 que se realizó el 2 y 3 de octubre en Madrid en la que participaron 13 personas, 6 de oficina central que coordinan actuaciones del eje 2 y representantes de las CCAA de Andalucía, Castilla y León, C, Valenciana, Navarra, Galicia, Cataluña y Madrid.

- A lo largo del año se han tenido 2 procesos de verificaciones administrativas por parte de KPMG antes de emitir los certificado de fecha uno el 10 de julio del 2013 y el otro el 18 de diciembre del 2013. La realización de las verificaciones de gestión de operaciones cofinanciadas por el Fondo Social Europeo se realizan para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 13 del reglamento (CE) 1828/2006. Las verificaciones mencionadas correspondientes al certificado nº 9 por un importe de 3.868.896,285€ del PO.CD CCI2007ES05UPO002 con pagos realizados hasta el 30 de abril de 2013; en el que se certificaron 110 operaciones y las verificaciones in situ realizados por KPMG por muestreo han sido 2 en el tema prioritario 70 y 4 verificaciones in situ en el eje 5 de asistencia técnica.. Y el certificado nº 10 por un importe de 7.043.637,46€ del PO.CD CCI2007ES05UPO002 con pagos realizados hasta el 30 de noviembre del 2013; en el que se certificaron 84 operaciones y las verificaciones in situ realizados por KPMG por muestreo han sido 4 en el tema prioritario 70 y 3 en el tema prioritario 71. En dichas verificaciones se analizó y comprobó el sistema de selección de operaciones, el sistema de contabilidad, custodia de la documentación, igualdad de oportunidades, pista de auditoria, procedimientos de verificación de operaciones efectivamente pagadas y sus gastos, información y publicidad de las operaciones. Y como resultado de las verificaciones, los informes concluyen que no se ha puesto de manifiesto ningún aspecto significativo digno de mención.

- Desde la asistencia técnica también se realiza el informe anual relativo al plan de comunicación de CRE del POLCD que es enviado por correo electrónico a la UAFSE.

- Destacar que en el año 2013, se ha mantenido abierta la convocatoria interna de ampliación que se abrió en 2012 tanto en el TP70 como en el TP71, dirigido a todos los beneficiarios finales de CRE para la realización de los itinerarios en los años 2013 – 2014 motivada por la reasignación de fondos por parte de la UAFSE a CRE por un importe total en términos de ayuda FSE de 9.339.232€.; a través de correo electrónico desde diferentes ámbitos de la Institución se informó de la ampliación de fondos y la posibilidad de presentar nuevas operaciones principalmente en la TP71, ampliar actividad en las actuales para realizar más acciones formativas y reforzar las acciones de prospección empresarial para poder aumentar las probabilidades de tener unas tasas de inserción razonables con el contexto de desempleo actual. Según han ido llegando las propuestas se han ido valorando los proyectos y una vez hecha la valoración se comunicó su aprobación según se iban valorando y aprobando para su puesta en marcha.

- Y tuvimos una segunda reasignación financiera del POLCD en 2.013 entre los diferentes Organismos Intermedios que ha permitido a Cruz Roja dotar económicamente a nuevos proyectos con jóvenes y personas principalmente +45 años afectadas por la crisis. De esta manera se ha podido poner en marcha una nueva Operación enmarcada como Formación y Empleo, llamada "Aprender trabajando".

Las actividades realizadas en 2.013 en esta nueva operación, han sido:

- Se realizaron desde mitad de año varias reuniones con la Fundación Secretariado Gitano para diseñar y elaborar un borrador inicial de proyecto;

- Se contrastó con la red territorial de CRE, específicamente con las oficinas territoriales de Cruz Roja que estaban desarrollando proyectos de similares características (escuelas taller, casas de oficios,

certificados de profesionalidad, etc.) con una jornada de trabajo el. 17 de septiembre de 2013. 13 participantes;

- Se solicitó a la UAFSE la partida presupuestaria de Ayuda FSE necesaria para su desarrollo, obteniéndose las cuantías solicitadas en las regiones de Convergencia y Competitividad sin ayuda transitoria;

- Se buscó la cofinanciación necesaria para completar el Coste Total Elegible, obteniéndose para una primera edición de la Fundación La Caixa;

- Se lanzó una convocatoria abierta para todos los beneficiarios de las regiones de Competitividad y Convergencia (sin ayuda transitoria) que estaban desarrollando otros proyectos en el marco del POLCD. Se recibieron un total de 34 proyectos a desarrollar fundamentalmente entre 2014 y 2015.

- Se realizó la valoración correspondiente y se aprobaron los proyectos para la puesta en marcha.

- Se contrataron los técnicos responsables para la puesta en marcha del proyecto a finales de año en 13 oficinas territoriales.

A través de la asistencia técnica también se atiende las auditorias de la IGAE, en virtud de los controles que se realizan por el artículo 62.1.b del reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo y de la comisión sobre controles financieros sobre las certificaciones de gastos emitidas por las autoridades de certificación a la comisión. En este sentido, en el año 2013 se ha tenido un control de la IGAE relativa a las siguientes operaciones: itinerarios laborales inmigrantes de Málaga, Burgos, Alicante, Tarragona, Ciudad Real, Salamanca, Madrid, Granada y las operaciones de itinerarios laborales de otros colectivos de Albacete por un importe total de 1.651.609€. Y en todos ellos se concluye que los gastos analizados, coinciden con los certificados, son subvencionables, cumplen con los requisitos de publicidad y política de igualdad.

- **Operación: Evaluación y estudios. Información y comunicación**

- Se utiliza la herramienta de gestión administrativa contable y volcado de la información contable del POLCD a un sistema denominado *PEF financials* que permite una gestión integrada en la que mediante el acceso por la intranet se verifica la contabilidad al mismo tiempo que la documentación de los gastos ejecutados y efectivamente pagado, previa introducción de datos contables en el sistema de contabilidad por cada oficina territorial (General Ledger); este año 2013 se imputan los gastos de amortización de la misma.

- Se ha realizado un documento "**Las iniciativas de inserción laboral de Cruz Roja en un contexto de crisis económica**" Documento que recoge los principales hitos de actividad junto con los resultados y logros obtenidos en el periodo 2008-2012, en el conjunto de los diferentes proyectos de mejora de la empleabilidad e inserción laboral desarrollados por los Servicios Integrados de Empleo de Cruz Roja, especialmente aquellos financiados por Fondo Social Europeo, a través de POLCD. Entre otros, el objetivo de este documento es poner en valor la contribución de los fondos de la UE destinados a una mejora de la empleabilidad de las personas más vulnerables, y su consiguiente contribución a una mayor cohesión social, al tiempo que se difunde y visibiliza cómo el Programa Operativo Lucha contra la Discriminación repercute positivamente en la vida de las personas que se encuentran en situación de dificultad social. Se realizó una rueda de prensa específica y se difundió el trabajo de CRE y el papel del FSE en la inserción laboral para personas de difícil inserción tanto en castellano como en inglés que junto con una presentación en PDF ha sido remitida a diferentes actores clave de las AAPP de España y de la Comisión Europea.

El **Instituto de la Mujer** ha utilizado el Eje de Asistencia técnica para apoyar la gestión, seguimiento y control del Programa Operativo para que éste se lleve a cabo en cumplimiento tanto de los compromisos asumidos como Organismo Intermedio como acorde con la legislación aplicable.

Para ello, además del personal funcionario que realiza tareas relativas a las operaciones incluidas en este Programa se ha contratado a ocho personas, técnicas y administrativas. Entre las funciones realizadas destacan: la coordinación y asesoramiento de las unidades de gestión del IM que llevan a

cabo las actuaciones cofinanciadas, el análisis de las operaciones susceptibles de cofinanciación por el PO para que cumplan con los requisitos FSE, el seguimiento individualizado de las operaciones y su certificación a través del sistema FSE2007, la coordinación con la Unidad de verificación y la preparación y coordinación de los controles de auditoría de los que ha sido objeto el Organismo. A nivel externo, se mantiene la relación con la UAFSE en todos los temas relacionados con la gestión y seguimiento del PO, se ha asistido a las reuniones y jornadas organizadas por la UAFSE así como al Comité de Seguimiento del PO Lucha contra la Discriminación del 2012.

La **Fundación ONCE** al igual que en el caso de los estudios del eje 2, en el de las campañas del eje 5 sucede lo mismo, que al multiplicarse por 4 zonas, los resultados quedan desvirtuados.

Las actuaciones más significativas han sido la realización de un estudio sobre la negociación colectiva y las Personas con Discapacidad, con el fin de dotar a los representantes de patronal y sindicatos de las claves necesarias para tener en cuenta a las Personas con Discapacidad a la hora de negociar los convenios colectivos y así mejorar su empleabilidad y garantizar su permanencia en el puesto de trabajo.

Asimismo, se editó y maquetó una guía para la evaluación de políticas públicas sobre discapacidad, en los ámbitos del empleo, la educación y la inclusión social y un estudio sobre el presente y futuro de los Centros Especiales de Empleo.

Se realizaron una serie de talleres de reflexión en cuestiones estratégicas y actuales, como la innovación social aplicada a la gestión de los Fondos Estructurales, en particular del FSE, una sobre el futuro de la política de cohesión y se elaboraron todos los documentos para un tercero sobre Fondos Estructurales, Discapacidad y Economía baja en carbono, que por motivos de agenda finalmente se celebró en febrero de 2014.

Se han publicado en el diario El Nuevo Lunes y El Siglo artículos de opinión de Directivos de Fundación ONCE, en relación con la innovación social, el emprendimiento social y la economía verde.

Se celebró una jornada de presentación de la herramienta on line para la aplicación de la cláusula social en la contratación pública socialmente responsable en la sede del INAP.

Y se ha contado con una asistencia técnica para el análisis previo de la viabilidad del uso por parte de Fundación ONCE de instrumentos financieros, en particular microcréditos, con el fin de hacer, en su caso, la evaluación previa exigida por la normativa comunitaria.

En cuanto a la gestión, control y seguimiento, se ha continuado con la labor del personal interno dedicado a la gestión, seguimiento y control del PO, que ha contribuido a que las certificaciones de gasto se presenten en tiempo y forma y a atender las 2 auditorías externas que han sido superadas con éxito, sin devoluciones de ayuda.

La labor desarrollada desde las unidades de gestión, control y seguimiento, permitió que en tiempo record se procediera a dos certificaciones de gasto extraordinarias a finales de diciembre de 2013, salvando el riesgo de descompromiso del Programa Operativo.

Asimismo, se ha realizado la auditoría sobre los resultados sociales del año 2012, por medio de empresa externa y se están incorporando nuevas funcionalidades a la aplicación informática de gestión del Programa Operativo.

La **Fundación Secretariado Gitano,** como Organismo Intermedio del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación FSE 2007-2013, durante el año 2013 ha desarrollado las actuaciones dirigidas a la población gitana en el marco de dicho POLCD, proporcionando estructuras y recursos para el desarrollo adecuado del Programa Operativo, que facilitan una gestión y seguimiento eficaces, así como herramientas de difusión y transferencia de las actuaciones desarrolladas.

Dentro del Tema prioritario 85 " Preparación, implementación, seguimiento y control", incluido en el Eje 5 de Asistencia Técnica, la Fundación Secretariado Gitano como Organismo Intermedio

integrante de este Programa Operativo ha puesto en marcha actuaciones en este Tema Prioritario durante el año 2013.

Llevando a cabo los siguientes objetivos durante la intervención del año 2013:

- Gestión, puesta en marcha, seguimiento y control del PO.
- Adaptación y puesta en marcha de sistemas informáticos de gestión, seguimiento y evaluación.

Para la gestión, puesta en marcha, seguimiento y control del PO la FSG cuenta con un equipo central específico para la gestión del programa, compuesto por la figura de la coordinación general del Programa Operativo, y de un técnico especialista en formación profesional y empleo, que depende orgánica y funcionalmente de la Subdirección de Programas de la FSG.

El Equipo Central de Gestión indirecta está compuesto por directivos y técnicos que forman parte de la estructura general de la entidad y que, entre sus funciones y tareas de dirección y gestión necesarias para el desarrollo de las actuaciones. Actuaciones que, por otra parte, son comunes al conjunto de la Fundación Secretariado Gitano, y por tanto referida tanto a los aspectos que afectan al Programa Operativo como al resto de programas gestionados. Entre estas actuaciones se encuentran la planificación estratégica, acción institucional, evaluación, gestión económica y financiera de los proyectos y de la entidad, gestión de RRHH y gestión de medios, etc.

Los Departamentos y Áreas en que se concreta esta gestión común son:

- Dirección general y Subdirección de la entidad, incluyendo Gabinete de dirección.
- Departamento de RR.HH., encargado de le gestión del personal laboral y voluntario de la entidad.
- Departamento de Administración, que asume aquellas funciones no incluidas en la administración de los territorios, tales como contabilización general de la entidad, impuestos, auditorias, pagos a proveedores, tesorería, relaciones con bancos, amortizaciones, etc.
- Áreas de Informática interna y Medios.

Su imputación al Programa Operativo se realiza con la identificación del personal dedicado a la gestión de este programa y la estimación del tiempo de dedicación al mismo.

La imputación al Eje 5 corresponde a los gastos que realiza la Fundación Secretariado Gitano en el rol de organismo intermedio. Los gastos relacionados con la gestión de la entidad en el rol de organismo beneficiario, se imputan a cada región proporcionalmente al importe de la ejecución prevista para el ejercicio 2013.

La asistencia técnica del **IMSERSO** para el POLCD 2007-2013, está formada por cuatro personas, que realizan labores de asesoramiento y seguimiento de las operaciones que ha puesto en marcha el IMSERSO y que son cofinanciadas por el FSE.

En el caso de la **Subdirección General de Integración de los Inmigrantes**, en las actividades citadas a lo largo de este Informe Anual 2013 han participado siete personas: (un jefe de área, un jefe de servicio, una titulada superior y dos jefas de negociado durante todo el año, una jefa de servicio hasta 31 de mayo y una titulada superior hasta 22 de febrero) destinadas a coordinar las tareas de gestión, puesta en marcha, seguimiento y verificación de las operaciones del Programa Operativo.

Las funciones que han venido desempeñando durante el año abarcan:

- Seguimiento individualizado de los programas subvencionados a las entidades colaboradoras (comprobación en los casos que procede de memorias adaptadas, intermedias y finales, contactos y visitas a entidades…).

- Seguimiento sobre las personas beneficiarias de las actuaciones (comprobación de su adecuación a los requisitos del programa, seguimiento efectuado sobre los mismos…).
- Gestión y seguimiento de contratos y convenios de colaboración.
- Asesoramiento técnico a las entidades en relación con las dudas surgidas en la ejecución de los programas.
- Seguimiento de los itinerarios integrados de inserción laboral, autoempleo y solicitantes de asilo de la aplicación informática I3L.
- Comprobación del gasto a través de verificaciones administrativas, financieras e *in situ*.
- Representación y asistencia en las Redes Temáticas de FSE (en estos momentos, en la Red de Políticas de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en los Fondos Estructurales y en la Red de Inclusión Social)
- Otras tareas en relación con la gestión del Programa Operativo (preparación de informes, presupuestos, asistencia a reuniones, archivo, etc.)

En 2013 se contrató un servicio de asistencia técnica mediante el procedimiento de encomienda de gestión a la empresa pública ISDEFE para la verificación del gasto de operaciones cofinanciadas por el FSE.

En el caso de la **Subdirección General de Inmigración**, en las actividades citadas a lo largo de este Informe Anual 2013 han participado 7 personas: un consejero técnico compartido, una jefa de servicio y un jefe de negociado destinados a coordinar las tareas de gestión, puesta en marcha y seguimiento y verificación de las operaciones del P.O..

Las funciones que han venido desempeñando durante el año abarcan:

- Seguimiento sobre las personas beneficiarias de las actuaciones (comprobación de su adecuación a los requisitos de la convocatoria de subvención, seguimiento efectuado sobre los mismos,…).
- Comprobación del gasto a través de verificaciones administrativas, financieras e “in situ”.
- Otras tareas en relación con la gestión del P.O. (preparación de informes, presupuestos, asistencia a grupos de trabajo, archivo,…).

El **OATPFE** comenta que en el año 2013, a través de la asistencia técnica, se ha mejorado el aplicativo de gestión FIL a través del que se gestionan los programas de formación para el empleo y la inserción laboral en todos los centros penitenciarios y centros de inserción social.

6.2. Porcentaje del importe de la contribución del FSE asignada al P.O. que se ha destinado a asistencia técnica

El importe de la ayuda FSE acumulada certificada a 31/12/2013 por parte de la **Fundación Acción contra el Hambre**, en concepto de asistencia técnica, ha sido de **86.540,02 €.** Ello supone sobre el total de ayuda certificada un 3,04 %. No obstante, y debido a la reasignación presupuestaria de Agosto de 2013, actualmente, el % previsto en el PO para todo el periodo de programación, es de 2,91 %.

Caritas Española destaca que el importe de la ayuda FSE acumulada certificada a 31/12/12 en concepto de asistencia asciende a 322.832,5 €, lo que representa el 1,48 % sobre el total de lo certificado. El porcentaje total previsto para todo el periodo es de 2,42 %.

	Año 2013		Acumulado 31.12-13		Previsión 2007-13
AT: TP 85	90.679,94	21,1%	322.832,5	37,59%	429.464

El importe de la ayuda FSE acumulada certificada a 31/12/2013 en concepto de asistencia técnica por **Cruz Roja Española** es de 973.965€ que representa un 3,21% sobre el total de ayuda certificada. Este

3,21% se puede comparar con el previsto para todo el período de programación 3, 50% y que en ningún caso supera el 4% de acuerdo con el art.46.1.a) del Rgto 1083/2006.

La ayuda FSE acumulada a 31-12-2013 certificada por el **Instituto de la Mujer** en este Eje de Asistencia Técnica del PO es de 1.385.283,15, lo cual supone que el porcentaje del importe de la contribución del FSE asignada al P.O. que se ha destinado a asistencia técnica es de un 11.55%.

Hay que señalar, a efectos de una posible reprogramación, que en este Eje el Instituto de la Mujer a 31.12.2013 ha certificado un 125 % del total de la ayuda prevista para la totalidad del periodo, debido a que, a instancias de la UAFSE, se ha certificado una importante cantidad de gasto correspondiente a las nóminas de personal funcionario, por lo que se solicita dotar a este Eje con cantidades detraídas de los Ejes 4 y 2.

La **Fundación ONCE** indica que el importe total de la ayuda FSE acumulada certificada a 31/12/2013 en concepto de asistencia técnica asciende a 0,5 millones de euros, lo que representa un 2,5 % sobre el total de ayuda certificada. Sobre el previsto en el PO para todo el periodo de programación, representa un 3,3 %, por lo que en ningún caso supera el 4% de acuerdo con el art. 46.1.a) del Rgto. 1083/2006.

La **Fundación Secretariado Gitano**, señala que su importe de la ayuda FSE acumulada certificada a 31/12/2013 en concepto de asistencia técnica, es de **855.348,03 euros** y el porcentaje sobre el total de la ayuda certificada es de **3,01%.**

En el caso de la **Subdirección General de Integración de los Inmigrantes,** el importe de la ayuda FSE acumulada certificada a 31 de diciembre de 2013 en concepto de asistencia técnica representa un 3,55 % sobre el total de ayuda certificada, siendo el porcentaje previsto para todo el periodo de programación el 3,17 %.

El **OATPFE** informa que el importe de ayuda FSE acumulada certificada a 31 de diciembre de 2013 es de 105.357,90 y el porcentaje que representa sobre el total certificada es de 0,47%. El porcentaje para todo el periodo de programación es de 0,30%, por lo que comparándolo con el porcentaje a fecha de 31 de diciembre de 2013 se observa que en relación a ese Eje 5 de Asistencia Técnica el porcentaje de ayuda para este Eje es pequeño en relación al total de ayuda para todo el PO.

7. INFORMACION Y PUBLICIDAD

Siguiendo las exigencias reglamentarias en materia de información y publicidad, en este apartado del informe se van a recoger, en primer lugar, los avances en la ejecución del Plan de Comunicación del PO LcD, con la descripción de las medidas realizadas a lo largo de la anualidad de 2013 por los organismos participantes de este Plan: Cáritas Española, Cruz Roja Española, Ente de Derecho Público Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo (EDPTPFE), Fundación Acción contra el Hambre, Fundación ONCE, Fundación Secretariado Gitano (FSG), IMSERSO, Instituto de la Mujer, Subdirección General de Inmigración, Subdirección General de Integración de los Inmigrantes y Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (UAFSE).

En este informe se denominan a los OOII tal y como están constituidos en la actualidad, tras algún cambio acontecido. En concreto, el Organismo Autónomo de Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo (OATPFE), pasa a ser en 2013 Ente de Derecho Público Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo (EDPTPFE).

Por otra parte, se van a presentar también ejemplos de buenas prácticas en comunicación puestas en marcha en el marco de este Plan de Comunicación.

AVANCES EN LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE COMUNICACIÓN

En el siguiente cuadro resumen de indicadores del Plan de Comunicación, se recogen las acciones realizadas por el conjunto de los organismos que en el intervienen. Hay que señalar que en este informe aparece ya incorporada una reprogramación al alza de los indicadores de realización y resultados, que se ha considerado necesaria, a la vista de las actuaciones hasta ahora realizadas por todos los participantes en el Plan, Autoridad de Gestión, Organismos Intermedios, gestores y beneficiarios.

Informe Global del Plan de Comunicación de Lucha contra la Discriminación

Tipo Actividad	Indicador realización	Programación	Ejecución	%	Indicador Resultado	Programación	Ejecución	%	Montante estimado
01	Nº actividades y actos públicos	725	231	31,86%	Nº de asistentes	400.000	156.640	39,16%	**434.288,34**
02	Nº de acciones de difusión	1075	433	40,28%					**388.641,15**
03	Nº de publicaciones externas realizadas	990	241	24,34%	% publicaciones distribuidas / editadas	95%	100%	100%	**302.071,92**
					Nº puntos de distribución	180	187	103,89%	
04	Nº de páginas Web	11	11	100,00%	Nº de Visitas	3.750.000	1.707.332	45,53%	**127.614,76**
05	Nº de soportes publicitarios	850	232	27,29%					**673.658,64**
06	Nº de documentación	510	140	27,45%	% de organismos	100%	100	100%	**29.599,62**

	interna distribuida				cubiertos				
07	Nº de redes de información y publicidad	2	2	100,00%	Nº reuniones / Nº asistentes	47 / 395	5 / 52	10,64% / 13,16%	**4.086,86**
Datos Ejecución por realización de indicadores desde el **01/01/2013** hasta el **31/12/2013**									

Hay que destacar que las acciones de comunicación realizadas han sido coherentes con el Plan de Comunicación programado, lo que se refleja en las medidas adoptadas en la etapa de desarrollo del Plan, que han continuado dando a conocer la ejecución de las actuaciones cofinanciadas hasta el momento.

Para tener una visión más global de lo llevado a cabo desde el inicio de la programación, se presenta a continuación el cuadro de indicadores que recoge lo hecho en materia de comunicación desde el 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre del año 2013.

Informe acumulado 2007 - 2012 del Plan de Comunicación de Lucha contra la Discriminación

Tipo Actividad	Indicador realización	Programación	Ejecución	%	Indicador Resultado	Programación	Ejecución	%	Montante estimado
01	Nº actividades y actos públicos	725	994	137,10%	Nº de asistentes	400.000	673.974	168,49%	**2.561.391,65**
02	Nº de acciones de difusión	1.075	1719	159,90%					**5.637.768,51**
03	Nº de publicaciones externas realizadas	990	1215	122,72%	% publicaciones distribuidas / editadas Nº puntos de distribución	95,00% 180	100,00% 187	 103,89%	**3.008.940,03**
04	Nº de páginas Web	11	11	100,00%	Nº de Visitas	3.750.000	5.772.943	153,94%	**885.562,59**
05	Nº de soportes publicitarios	850	1112	130,82%					**1.769.899,26**
06	Nº de documentación interna distribuida	510	535	104,90%	% de organismos cubiertos	100,00%	100,00%		**122.639,13**
07	Nº de redes de información y publicidad	2	2	100,00%	Nº reuniones Nº asistentes	47 395	44 339	93,61% 85,82%	**148.344,67**

Datos Ejecución por realización de indicadores desde el **01/01/2007** hasta el **31/12/2013**

Respecto al avance en el logro de los objetivos programados para los indicadores de comunicación, como puede deducirse del cuadro del informe global, hay que señalar que, en líneas generales, puede considerarse bastante elevado, lo que permitirá alcanzar a final del periodo los objetivos finales planteados en el inicio.

El Plan de Comunicación se compone de 29 medidas de información y publicidad, a desarrollar a lo largo del periodo, cuyos destinatarios son los potenciales beneficiarios de la ayuda del Fondo, a los beneficiarios potenciales participantes en las acciones, a los órganos ejecutores de las operaciones y a la ciudadanía en general, a alcanzar mediante 11 líneas de acción.

Potenciales beneficiarios

1 Dar a conocer las actividades del PO y las vías de acceso a las mismas a todas las partes interesadas.

1.1 (1) Edición de material divulgativo.

La FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO distribuye folletos del Programa Acceder donde se resumen las actuaciones de dicho programa, así como objetos de merchandising del mismo y de otras campañas de sensibilización realizadas en 2013, como los carteles y octavillas para difundir la convocatoria del casting de la campaña "Asómate a tus sueños".

EL INSTITUTO DE LA MUJER ha editado gran cantidad de material divulgativo en forma de folletos, guías, catálogos, y otros trabajos de apoyo y difusión de las campañas del Organismo, que tienen como fin dar a conocer y difundir la situación actual de las mujeres en diferentes ámbitos como empleo, salud, educación, etc. Muchas de estas publicaciones son gratuitas y están disponibles en la página web del Instituto.

1.2 (2) Celebración de reuniones de trabajo y jornadas informativas

CÁRITAS ESPAÑOLA remitió a los potenciales beneficiarios las Bases Normativas, así como la Convocatoria 2013, y vínculos a los Reglamentos CE, Programa Operativo LcD 2007-2013, Sistema de Gestión y Manual de procedimientos, asegurando así la total transparencia en condiciones, procedimientos y criterios.

La FUNDACIÓN ONCE ha seguido llevando a cabo su ejecución durante el año 2013, no sólo en lo referente a sus actuaciones periódicas y transversales como las revistas, anuncios, webs, boletines y notas de prensa sino también en lo que atañe a medidas puntuales como son las jornadas, las campañas de marketing móvil y viral o la publicación de estudios.

La FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO ha celebrado conferencias, encuentros, seminarios, charlas, y ponencias informativas con el objetivo de informar y transferir un conjunto de principios, metodologías y herramientas de trabajo con población gitana en materia de empleo, destacando entre otros muchos, los Encuentros autonómicos y estatales con el resto de operadores con objeto de visibilizar las actuaciones en el marco del Programa Operativo y su impacto con los principales colectivos en exclusión.

1.3 (3) Inserción de anuncios en medios de comunicación.

El ENTE DE DERECHO PÚBLICO TRABAJO PENITENCIARIO Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO ha difundido especialmente en los medios de comunicación a nivel nacional la contribución del Fondo Social Europeo en el proyecto realizado en colaboración con ECOEMBES.

Desde la **FUNDACIÓN ACCIÓN CONTRA EL HAMBRE**, durante todo el 201, se han enviado notas de prensa sobre los hitos de este proyecto (su inicio, su cierre, la puesta en marcha de nuevas

convocatorias, la selección de ONG participantes, etc.), así como también se han publicado noticias sobre el mismo en la página web de Acción contra el Hambre.

La FUNDACIÓN ONCE, durante el año 2013, también ha difundido las actividades del PO y las maneras de acceder a ellas por las partes interesadas. Para ello, se anunció en un diario de tirada nacional (El Mundo) la convocatoria de concursos en el marco del PO y se publicó cada concurso en la página web institucional de FSC Inserta.

1.4 (4) Difusión de las novedades del PO a través de las nuevas tecnologías.

CÁRITAS ESPAÑOLA. Toda la documentación del PO LcD 2007-2013 está accesible en la Intranet de Cáritas, donde pueden acceder todas las potenciales entidades beneficiarias.

CRUZ ROJA difunde sus actividades enmarcadas en el POLCD a través de:su página web general: www.cruzroja.es; el microsite: www.cruzroja.es/empleo (el número de visitas durante 2.013 ha sido de 2.492) y el boletín digital: "noticiasempleo.org":

La **FUNDACIÓN ACCIÓN CONTRA EL HAMBRE** ha difundido novedades del PO a través de las nuevas tecnologías.

La FUNDACIÓN ONCE a través de la página web específica de "Portalento" (www.portalento.es), informa de todas las oportunidades que ofrece el Programa Operativo (orientación, formación, empleo), así como en las redes sociales (Facebook, Twitter, Linkedin, Tuenti y Youtube).

La FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO viene difundiendo el PO LcD hacia la comunidad gitana en Internet a través de su portal general (www.gitanos.org) con 1.188.000 páginas vistas y 160.000 visitantes únicos en 2013 y secciones específicas diversas.

EL INSTITUTO DE LA MUJER, a través de su página web www.inmujer.gob.es, en su apartado específico Areas temáticas, "la igualdad en los fondos", quiere poner en valor la importancia de la financiación de los Fondos Europeos y la promoción del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los ámbitos de intervención de los Fondos. En otro apartado "gestión de fondos europeos", se informa a los potenciales beneficiarios, así como a los potenciales participantes y al público en general, de su papel como Organismo Intermedio en todos los Pos en los que participa: en el PO Lucha contra la Discriminación, en el PO Asistencia Técnica, Cooperación transnacional e interregional, ambos cofinanciados por el FSE y por último, en el PO Asistencia Técnica y Gobernanza cofinanciado por el FEDER. También se utilizan las redes sociales como Twitter, Facebook, y Youtube.

La UAFSE, ha continuado actualizando su web, creando apartados nuevos para mejorar la información a los OOII.

2 Difundir los requisitos y condiciones de acceso a la financiación en el marco de operaciones concretas.

(5) Inclusión, en la documentación administrativa relativa a las operaciones, de información relativa a las condiciones de acceso a la financiación, los procedimientos de examen de las solicitudes y los criterios de selección de las operaciones.

Todos los organismos en la realización de las actuaciones cofinanciadas, han contemplado la inclusión de información sobre la financiación y el acceso a la misma, en la documentación elaborada al efecto, contribuyendo a sí a una mayor transparencia sobre las condiciones de la cofinanciación comunitaria.

CÁRITAS ESPAÑOLA. Se remitió a los potenciales beneficiarios las Bases Normativas, así como la Convocatoria 2013, y vínculos a los Reglamentos CE, Programa Operativo LcD 2007-2013, Sistema de Gestión y Manual de procedimientos, asegurando así la total transparencia en condiciones, procedimientos y criterios.

LA FUNDACIÓN ONCE, en los casos en los que por su cuantía ha sido obligatorio, ha llevado a cabo las inserciones pertinentes anunciándose la apertura de concurrencias en el Diario Oficial de la Unión Europea. Para el caso de las ayudas al autoempleo, en el marco de la convocatoria general de ayudas que la Fundación ONCE publica en el BOE cada año, se señala que estas podrán estar cofinanciadas por el Fondo Social Europeo y, en la resolución por la que se concede la ayuda, se señala expresamente dicha cofinanciación. Además, en cumplimiento de una recomendación de una auditoría efectuada por la ONA, se ha modificado el dossier de ayudas al autoempleo, dotando de mayor transparencia al proceso de selección de los proyectos.

EL INSTITUTO DE LA MUJER, en toda la documentación administrativa relativa a operaciones cofinanciadas por el FSE (resoluciones de convocatoria y de concesión de subvenciones, procedimientos abiertos, pliegos de prescripciones técnicas, contratos menores, Convenios, etc.), ha incluido la información sobre el acceso a la financiación FSE, así como el porcentaje de cofinanciación de la misma e información sobre las obligaciones en materia de difusión y publicidad para la realización del servicio o ejecución del proyecto.

3. Anticipar las futuras implicaciones de los beneficiarios cuyos proyectos sean finalmente aproados.

(6) Mención explícita, en la documentación administrativa relativa a las operaciones, de que la aceptación de la ayuda comunitaria implicará la aparición de los beneficiarios en la lista pública de beneficiarios, operaciones y cuantías.

Por parte de la Autoridad de Gestión y por los Organismos que desarrollan el Plan de LcD se ha informado a los beneficiarios de que la aceptación de la financiación implica la inclusión en la lista de beneficiarios de conformidad con el artículo 7, apartado 2, letra d del Reglamento 1828/2006 de la Comisión, de 8 de diciembre de 2006. Dicha lista de beneficiarios se publica centralizada en la página Web de la Unidad Administradora del Fondo Social, (www..empleo.gob.es/uafse), según la información que esté disponible en cada momento en la aplicación FSE 2007, enlazando un vínculo al portal de la DG de Empleo y Asuntos Sociales.

CÁRITAS ESPAÑOLA. En el documento de Bases Normativas, en su capítulo relativo a "9. Publicidad y Comunicación" se dice textualmente: "Siguiendo directrices de los Reglamentos, los beneficiarios aceptan su inclusión en la lista de beneficiarios publicada actualmente por la UAFSE en calidad de Autoridad de Gestión, con los nombres de las operaciones y la cuantía publica asignada a cada una."

EL INSTITUTO DE LA MUJER, en toda la documentación administrativa relacionada con las operaciones cofinanciadas, ya sean resoluciones de convocatoria y concesión de subvenciones, Convenios, etc. consta que la aceptación de la ayuda del FSE implica la publicación en una lista de beneficiarios publicada anualmente por la UAFSE, operaciones y cuantías.

BENEFICIARIOS

4. Informar de que la aceptación de la financiación implica la aceptación de su inclusión en la lista pública de beneficiarios, operaciones y cuantías

(7) Comunicación escrita a los beneficiarios, tras la aprobación de sus proyectos, de su obligada aparición en la lista pública de beneficiarios, operaciones y cuantías.

Los OOII que participan del PO de LcD, han incorporado una comunicación escrita advirtiendo a los beneficiarios de ayudas cofinanciadas de su inclusión en una lista pública, en ocasiones incluyendo incluso una cláusula específica en los convenios suscritos de colaboración entre entidades o en las resoluciones individuales de concesión de subvención.

El Convenio entre **CÁRITAS ESPAÑOLA** como Organismo Intermedio y las Cáritas Diocesanas como entidades beneficiarias incluye en su cláusula 4.4 la siguiente frase: "Cáritas Diocesana de … es conocedora y consiente, que el hecho de ser beneficiaria del FSE implica la aceptación de su inclusión en la lista de beneficiarios a que hace referencia el art. 7 del Reglamento CE 1828/2006."

LA FUNDACIÓN ONCE indica que en todos los concursos, se incluye en el pliego de condiciones particulares un apartado en el que se señala que "El contratista acepta, expresamente, que sus datos personales figurarán en la relación de beneficiarios de ayudas de los Fondos Estructurales de la base de datos establecida al efecto por la Comisión Europea en cumplimiento del art. 37 Reglamento (CE) nº 1828/2006, de 8 de diciembre de 2006, por el que se fijan normas de desarrollo para el Reglamento (CE) nº 1083/2006 del Consejo, por el que se establecen disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo y al Fondo de Cohesión, y el Reglamento (CE) nº 1080/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativo al Fondo Europeo del Desarrollo Regional en la página Web de la Unión Europea:

http://ec.europa.eu/employment_social/esf/discover/article_7093_es.htm" .

EL INSTITUTO DE LA MUJER a través de su Unidad gestora correspondiente, informa por escrito a las personas físicas o jurídicas que reciben fondos cofinanciados por el FSE que, por el hecho de haber recibido la ayuda, serán incluidos en una lista de beneficiarios publicada anualmente por la UAFSE.

5. Facilitar las tareas de gestión del PO a los organismos y personas encargados de realizarlas.

(8) Remisión de instrucciones y documentación de tipo metodológico sobre los procedimientos de gestión, seguimiento, control, información y publicidad del PO.

Por parte de **CÁRITAS ESPAÑOLA** se han remitido a los beneficiarios las Bases Normativas y Manual de Justificación que incluyen las instrucciones y documentación de tipo metodológico sobre los procedimientos de gestión, seguimiento y control, información y publicidad del PO.

CRUZ ROJA ESPAÑOLA. Las instrucciones relativas a la información y publicidad de las actuaciones enmarcadas en el POLCD, se comunicaron a las oficinas territoriales de Cruz Roja, en su calidad de beneficiarios del PO, a través del documento interno "Manual para la justificación del Programa Operativo Plurirregional Lucha contra la Discriminación, cofinanciado por el Fondo Social Europeo 2007-2014.

LA FUNDACIÓN ONCE ha continuado facilitando toda la información relativa a la preparación de las operaciones, y ha elaborado unas instrucciones específicas para los beneficiarios sobre la gestión del PO siguiendo las directrices emitidas desde la UAFSE a lo largo de todo el ejercicio 2013.

La FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO, ha continuado celebrando seminarios, charlas y ponencias informativas con el objetivo de informar y transferir un conjunto de principios, metodologías y herramientas de trabajo con población gitana en materia de empleo.

EL INSTITUTO DE LA MUJER, a nivel interno, para garantizar la información y la publicidad de las acciones cofinanciadas por el FSE, da las instrucciones necesarias a todas las unidades gestoras mediante el Manual de Procedimiento interno, aprobado por la UAFSE, para que se cumplan los requisitos que, en esta materia, ha establecido la normativa nacional y comunitaria (arts. 8 y 9 del Reglamento CE 1828/2006).

La SUBDIRECCIÓN GENERAL DE INMIGRACIÓN informa a las personas beneficiarias de los programas de su participación en un programa subvencionado por la Subdirección General de Inmigración y cofinanciado por el Fondo Social Europeo a través del BOE desde el momento de la publicación de la Convocatoria de Subvenciones anual. Además se les detalla las obligaciones en documentación y actuación que ello conlleva y la posibilidad de reintegro caso de incumplimiento.

La SUBDIRECCIÓN GENERAL DE INTEGRACIÓN DE LOS INMIGRANTES ha informado a las entidades ejecutoras de las acciones, de los procedimientos, instrucciones y modelos para la gestión, seguimiento y control de sus programas, mediante el envío del "Manual de Instrucciones para la presentación, gestión y seguimiento de los programas subvencionados y cofinanciados por el Fondo Social Europeo.

La UAFSE ha seguido difundiendo el manual de instrucciones para la detección de buenas prácticas de proyectos del FSE, a fin de orientar a los organismos intermedios en el procedimiento a seguir, así

como diversos documentos de instrucciones y orientaciones sobre necesidades surgidas durante el año para la realización de una buena gestión.

(9) Celebración de reuniones internas y edición de materiales informativos de uso interno.

CRUZ ROJA ESPAÑOLA dispone de una herramienta de comunicación interna: el boletín digital "Noticiasempleo.org", a través de la cual sus diferentes oficinas territoriales comparten experiencias, buenas prácticas, resultados, o bien informan de actividades que consideren de interés para el conjunto de la red. El boletín llega a 570 direcciones. En 2.013 se enviaron cinco números.

La FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO ha celebrado actividades informativas y formativas (conferencias, encuentros, seminarios, charlas, ponencias informativas…) con el objetivo de informar y transferir un conjunto de principios, metodologías y herramientas de trabajo con población gitana en materia de empleo. Además, cuenta con un boletín mensual de novedades informativas, El Secre" del que se difundieron 11 números en 2013.

El INSTITUTO DE LA MUJER, en el marco de los Convenios de colaboración con los Ayuntamientos para el desarrollo de los Programas Aurora, Clara y Sara, ha convocado jornadas de trabajo dirigidas al personal técnico a fin de facilitarles formación técnica y práctica sobre la gestión de los programas, los objetivos y la metodología de trabajo y los aspectos técnicos de su ejecución. Por último, se les dota de las herramientas necesarias para detectar las cualidades y habilidades personales de las participantes.

La UAFSE, ha celebrado con los titulares y participantes de cada PO las reuniones que sido necesarias para facilitar la gestión y el seguimiento de los mismos.

POTENCIALES PARTICIPANTES

6. Fomentar una amplia participación en las acciones del PO.

(10) Edición de material divulgativo.

CÁRITAS ESPAÑOLA ha realizado dípticos, trípticos y carteles informativos, así como cartas y material diverso.

CRUZ ROJA ESPAÑOLA ha elaborado un amplio número de materiales en diferentes soportes, fundamentalmente papel (dípticos, trípticos, folletos…). Durante 2013, se ha elaborado un total de **154 materiales,** principalmente folletos y dípticos, con el objetivo común de dar a conocer las iniciativas y resultados de Cruz Roja en el marco del POLcD.

El **ENTE DE DERECHO PÚBLICO TRABAJO PENITENCIARIO Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO (EDPTPFE)** ha distribuido, durante el año 2013, dípticos, carteles, carpetas, material escolar y equipos de vestuario con sus correspondientes logos del Fondo Social Europeo.

LA FUNDACIÓN ONCE, ofrece la información a los potenciales participantes a través de 3 medios: medios digitales, marketing directo, participación en Ferias y Foros de empleo. Se ofrece información detallada de cada uno de ellos en los apartados correspondientes. En cuanto al material divulgativo, se han llevado a cabo campañas de marketing directo con los siguientes soportes: cartelería, invitaciones, banners y folletos.

La FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO ha difundido la revista *Gitanos, Pensamiento y Cultura* (nos. 64-65 y 66-67), a través de la cual se difundieron en 2013 las informaciones sobre actuaciones y publicaciones del PO y se presentaron estudios y dossieres más amplios relacionados con las líneas actuales de políticas de inclusión con población gitana. Además ha elaborado otras publicaciones, observatorios y estudios, con objeto de conocer la situación de la población gitana en relación a la formación y el empleo y ha distribuido los folletos del Programa *Acceder.*

EL IMSERSO ha publicado revistas como "Capaces" y "Mundo sin Límites", así como varios trípticos sobre las actividades formativas de los diferentes centros, y sobre la inclusión sociolaboral de personas con discapacidad.

El INSTITUTO DE LA MUJER, en el ámbito de los diferentes Convenios de colaboración que celebra con distintas entidades, incluye actividades de difusión y publicidad. Se destacan, entre otras, las realizadas a través del Programa SARA, dirigido a la capacitación sociolaboral de las mujeres inmigrantes; del Programa CLARA, dirigido a la inserción sociolaboral de mujeres en riesgo de exclusión; del Programa AURORA, dirigido a incrementar la participación social y laboral de las mujeres en el ámbito rural; del Programa IRENE, dirigido a la formación y prevención de la violencia sexual en jóvenes y adolescentes, etc. Según los casos, se han editado agendas, dípticos, carteles, memorias USB, carpetas y productos diversos de merchandising.

A lo largo de 2013, **la UAFSE** ha continuado con la distribución de su DVD de difusión del FSE, a petición de los organismos que lo han solicitado.

(11) Celebración de sesiones informativas.

CÁRITAS ESPAÑOLA ha llevado a cabo reuniones informativas con políticos y responsables institucionales, y visitas a empresas, dándolas a conocer los objetivos, y posible participación en el PO.

EL IMSERSO ha realizado actuaciones específicas para dar a conocer la dificultad de las personas con discapacidad a la hora de integrarse en el mercado laboral y superar las reticencias de los agentes sociales de cara a su contratación.

(12) Inserción de anuncios en medios de comunicación.

CÁRITAS ESPAÑOLA ha informado sobre las actuaciones cofinanciadas por el FSE en radios, prensa y programas informativos de TV locales.

LA FUNDACIÓN ACCIÓN CONTRA EL HAMBRE ha insertado noticias en medios de comunicación sobre Vives Proyecto, Notas de prensa, página web, etc.)

LA FUNDACIÓN ONCE, utiliza el marketing móvil para fomentar la implicación de los directivos empresariales en la contratación de personas con discapacidad.

EL INSTITUTO DE LA MUJER, en el ámbito de los Convenios de colaboración firmados con los Ayuntamientos, ha realizado gran cantidad de anuncios por medios digitales, que han sustituido a los anuncios en prensa escrita, ganando en un mayor alcance y difusión a los potenciales participantes y a un menor coste. Sin embargo, también han seguido utilizando medios tradicionales de comunicación a través de campañas en radio, TV y otros medios de comunicación.

(13) Difusión de las novedades del PO a través de las nuevas tecnologías.

CÁRITAS ESPAÑOLA ha difundido sus actuaciones a través de la web de las Cáritas Diocesanas y vía correo electrónico a distintos recursos, educativos, sociales y empresas. También ha desarrollado una página web específica para el sector de trabajadoras de hogar. www.servicio-domestico.org

CRUZ ROJA ESPAÑOLA difunde sus actividades enmarcadas en el POLCD a través de su página web general: www.cruzroja.es; el microsite: www.cruzroja.es/empleo: (el número de visitas durante 2.013 ha sido 2.452); y el boletín digital: "noticiasempleo": periodicidad bimensual. 5 envíos a 570 direcciones.

La **FUNDACIÓN ACCIÓN CONTRA EL HAMBRE** ha difundido novedades del PO a través de las nuevas tecnologías.

LA FUNDACIÓN ONCE destaca el Portal de Empleo y Formación del Programa Por Talento. Es concebido como bolsa de empleo online para destinatarios y empresarios, siendo el objeto facilitar la búsqueda de empleo a los primeros, y ser una herramienta de búsqueda de candidatos para los segundos. Este portal que ha tenido 795.750 visitas durante este periodo de tiempo, sostiene así mismo información de interés del Programa Operativo y entorno relacionado, como son entre otros ejemplos, el servicio de alerta de sms, que permite el envío automático de un sms a los candidatos que encajan con el perfil de la oferta recibida y que están suscritos al servicio de alertas de www.portalento.es.

La FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO viene difundiendo sus programas en Internet a través de su web. (www.gitanos.org). Asimismo, las principales novedades informativas de la web se difunden a través del boletín o **newsletter** quincenal *Gitanos.org* del que se difundieron **24** números en el año 2013 y cuenta con 3.500 suscriptores (www.gitanos.org/boletines/newsletter_gitanos_org).

El INSTITUTO DE LA MUJER utiliza su web www.inmujer.gob.es, para la difusión del PLcD y para que los potenciales participantes puedan acceder a las actuaciones cofinanciadas. También utiliza el correo electrónico y las redes sociales.

La UAFSE, ha continuado actualizando su web, creando apartados nuevos para mejorar la información a los OOII.

PÚBLICO EN GENERAL

7. Dar a conocer el PO a la opinión pública.

(14) Celebración de un acto de presentación del PO.

(El acto de lanzamiento de la programación española se realizó al comienzo del periodo)

8. Divulgar la cofinanciación comunitaria, a través del FSE, de las operaciones del PO.

(15) Mención explícita a la cofinanciación del FSE en todos los documentos y materiales que se desarrollen en relación con las operaciones

Toda la documentación y material relacionados con el PO, tanto de tipo administrativo, técnico, didáctico, divulgativo, etc., realizados tanto por la **UAFSE** como por los organismos participantes en el desarrollo del mismo, disponen del logo y lema del FSE, mencionan la financiación que se lleva a cabo por parte del programa y respetan las normas técnicas establecidas en los reglamentos.

En todas las actividades del PO aparece la mención explícita a la cofinanciación del FSE en cada uno de los documentos y materiales que se desarrollan. **LA FUNDACIÓN ACCIÓN CONTRA EL HAMBRE** se asegura de que todos los productos cofinanciados llevan el logo del FSE (publicaciones, folletos, listados de asistentes, etc.). También la documentación online y el boletín electrónico.

LA FUNDACIÓN ONCE ha priorizado la difusión del valor añadido que aporta el Fondo Social Europeo a través de sus ayudas para la inclusión social y laboral de colectivos en riesgo de exclusión, como las personas con discapacidad. En todas las comunicaciones se ha hecho expresa mención de la cofinanciación del FSE.

El **INSTITUTO DE LA MUJER** anuncia claramente la ayuda comunitaria del FSE y los porcentajes de cofinanciación, en todos los documentos de tipo administrativo o técnico, materiales divulgativos o didácticos, etc. que se desarrollan en el marco de cada operación; coloca el emblema de la Unión Europea, e incluye la referencia al Fondo Social Europeo y la declaración “El FSE invierte en tu futuro” en todos los materiales divulgativos que realiza.

(16) Respeto de las normas técnicas establecidas por la reglamentación comunitaria.

Las diferentes actuaciones llevadas a cabo por la **UAFSE** y por los organismos participantes en el desarrollo del PO de LcD, se ajustan a las normas técnicas establecidas por la reglamentación comunitaria.

(17) Izamiento de la bandera de la Unión Europea en conmemoración del Día de Europa.

La FUNDACIÓN ONCE, desde el año 2011, celebra anualmente un desayuno cada 9 de mayo que reúne a todo el equipo interno que trabaja en asuntos europeos. En ese desayuno, presidido por la bandera europea, se viene a celebrar lo que han denominado el “Día de San Schuman”.

La UAFSE, en calidad de autoridad de gestión, procedió como cada año al izamiento de la bandera de la Unión Europea permaneciendo así durante una semana a partir del 9 de mayo en los locales de su sede, en conmemoración del día de Europa.

9. Difundir la ejecución y los resultados de las operaciones

(18) Elaboración de materiales publicitarios.

CÁRITAS ESPAÑOLA ha realizado dípticos, trípticos y carteles informativos de difusión general. Además, ha presentado la Memoria de Empleo 2012 que incluye un apartado específico sobre POLcD 2007-2013.

El **ENTE DE DERECHO PÚBLICO TRABAJO PENITENCIARIO Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO (EDPTPFE)** ha distribuido, durante el año 2013, dípticos, carteles, carpetas, material escolar y equipos de vestuario con sus correspondientes logos del Fondo Social Europeo.

En la **FUNDACIÓN ACCIÓN CONTRA EL HAMBRE** se han diseñado en el año 2013: roll, usb, libretas, carpetas bolígrafos ups de Vives Proyecto, con la correspondiente visibilidad del logo del FSE de acuerdo al Plan de Comunicación del Programa Operativo.

El INSTITUTO DE LA MUJER ha llevado a cabo la actualización y ampliación del Catálogo General de Exposiciones Itinerantes del Instituto de la Mujer, la elaboración de un Flyer informativo u octavilla de las mismas y una ampliación del desplegable informativo de la Exposición COLECCIÓN DE CARTELES DEL INSTITUTO DE LA MUJER.

(19) Información y publicidad del PO a través de las nuevas tecnologías.

CRUZ ROJA ESPAÑOLA difunde sus actividades enmarcadas en el POLCD a través de su página web general: www.cruzroja.es; el microsite: www.cruzroja.es/empleo: (el número de visitas durante 2.013 ha sido de visitas ha sido 2.452); y el boletín digital: "noticiasempleo": periodicidad bimensual. 5 envíos a 570 direcciones.

LA FUNDACIÓN ONCE ha seguido realizando acciones de comunicación innovadoras como la difusión de numerosos videos- noticias relacionadas con el Programa Por Talento tanto en Solidaridad Digital como en el portal Por Talento.

La FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO utiliza la página web (www.gitanos.org) y sus secciones específicas para difundir la información relacionada con las actuaciones del PO. En el año 2013 ha contabilizado 1.188.000 páginas vistas y 160.000 visitantes únicos. Además ha mantenido la página de Facebook creada en 2011 y la página de Twitter de la Fundación (con más de 2.700 seguidores): https://twitter.com/@gitanos_org. También se mantiene la página de YouTube creada en 2007.

El INSTITUTO DE LA MUJER utiliza su web para la difusión del PLcD. Todas las actuaciones relacionadas con el FSE que ha llevado a cabo el IM, se han difundido a través de la página web institucional. Además, también se utilizan las redes sociales como Twitter, Flickr, Facebook, y Youtube.

La UAFSE*,* vuelca en su página web, noticias relacionadas con el FSE; se puede realizar un seguimiento de los avances y resultados de los POs y se dedica un espacio a los organismos intermedios donde pueden presentar novedades relacionadas con sus proyectos y actividades.

(20) Difusión de información a los medios de comunicación.

CRUZ ROJA ESPAÑOLA. Durante 2013 los medios de comunicación han sido de nuevo un importante instrumento para la difusión de sus actividades, así como para difundir los resultados logrados. En total, se han generado 481 apariciones.

La FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO ha participado en diferentes medios de comunicación, prensa, radio y televisión tanto a nivel nacional como a nivel local con objeto de presentar el Programa *Acceder* e informar sobre su desarrollo e impacto entre la población gitana.

El INSTITUTO DE LA MUJER mediante notas de prensa, difunde las actuaciones cofinanciadas por el FSE a todos los medios de comunicación a nivel nacional y también regional y local, incluido la prensa digital, a revistas especializadas, a Grupos de comunicación, etc. Se han difundido también a través de la página web del Instituto de la Mujer y en Noticias Inmujer. En el año 2.013 se han emitido en

torno a 18 Notas de Prensa sobre las actuaciones cofinanciadas que desarrolla el Instituto de la Mujer.

(21) Realización de campañas publicitarias en medios.

CRUZ ROJA ESPAÑOLA, a lo largo de 2.013 ha desarrollado 7 campañas de sensibilización (10 campañas si se tiene en cuenta que una de ellas es multiobjetivo y ha estado presente en las cuatro regiones). Además organizó y/o participó en 193 actuaciones de sensibilización, cifra ligeramente superior a la correspondiente a 2.012 (150).

La FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO continuó con una nueva fase de la campaña de sensibilización sobre el tema "Educación y comunidad gitana" y que lleva por lema "Gitanos con Estudios. Gitanos con Futuro". Además, continuando con el objetivo principal de luchar contra el abandono de las aulas de gran parte del alumnado gitano, se inició en 2013 una nueva campaña de sensibilización: "Asómate a tus sueños", campaña integral desarrollada en 24 ciudades españolas que ha contado con la participación directa de más de 312 jóvenes y la implicación de los profesionales y voluntarios.

(22) Celebración de actos de difusión de los avances y resultados del PO.

LA FUNDACIÓN ONCE informa de que en general su participación en Ferias y Foros, les permite dar a conocer el Programa Por Talento y sus líneas de actuación en distintos entornos. Los gestores hacen uso de las mismas principalmente para poder captar oportunidades de empleo y establecer sinergias con otros operadores, y desde el ámbito de la comunicación son apoyadas a través de las herramientas de difusión.

La FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO, aprovecha los actos (estatal y autonómicos) que realiza para visualizar las actuaciones del POLcD y su impacto en los colectivos en exclusión, como por ejemplo los Encuentros con empresas.

EL INSTITUTO DE LA MUJER, con el fin de dar a conocer los programas y actividades que lleva a cabo para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente en el ámbito laboral, que están cofinanciados por el FSE, realiza actos públicos (ferias, jornadas, seminarios, encuentros, etc.) Entre los realizados. En el año 2013, destacan el Acto institucional con motivo del Día Internacional de las Mujeres, 8 de marzo y el Acto de homenaje a las mujeres deportistas.

En 2013, **la UAFSE** organizó una Jornada sobre el FSE en el nuevo período de programación 2014-2020 el día 7 de mayo, en Madrid, con el objetivo de mostrar los avances en materia de Política de Cohesión para el futuro periodo y la situación de los documentos que han de regir los Programas que se desarrollen en el periodo 2014-2020. Además de esta reunión se celebraron otras sobre el estado de situación de los diferentes POs.

(23) Publicación de la lista de beneficiarios, operaciones y cuantía pública asignada a cada operación.

La UAFSE ha publicado el listado de beneficiarios de las ayudas del FSE, que incluye los datos de 2013, exigida en el art. 7, 2d del Reglamento (CE) Nº 1828/2006, estando alojado en su página web, desde donde se ha creado un enlace con el portal de la DG de Empleo y Asuntos Sociales.

(24) Edición de publicaciones de carácter didáctico y/o divulgativo

LA FUNDACIÓN ONCE continúa la edición diaria del periódico Solidaridad Digital, así como la tirada en papel de 4.500 ejemplares de la revista Portalento, que pretende difundir entre los distintos actores implicados (tejido empresarial. Administraciones, público en general), experiencias exitosas en el campo de la integración laboral para personas con discapacidad. Durante este periodo de tiempo, se ha procedido a la elaboración, impresión y distribución de 4.500 ejemplares de cada uno de los números 15, 16 y 17 de esta revista y a la elaboración de 4.500 ejemplares del número 18. Además ha publicado varios videos de noticias relacionadas con el Programa Por Talento.

EL INSTITUTO DE LA MUJER ha editado diversas publicaciones con el fin de sensibilizar a la sociedad sobre la situación social, problemática y alternativas de las mujeres, colaborar con otras instituciones públicas y privadas en difundir su imagen, situación y necesidades, facilitando instrumentos técnicos y materiales de apoyo que permitan un tratamiento y atención a las mismas desde su situación y necesidades concretas.

(25) Organización y/o participación en actos y eventos.

La FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO celebra actividades informativas y formativas (conferencias, encuentros, seminarios, charlas, ponencias informativas…) con el objetivo de informar y transferir un conjunto de principios, metodologías y herramientas de trabajo con población gitana en materia de empleo.

El INSTITUTO DE LA MUJER ha realizado encuentros, seminarios y otras actividades, con el fin de dar a conocer los Programas y actividades que lleva a cabo para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente en el ámbito laboral, pero también en otros ámbitos.

La UAFSE ha participado en las reuniones habidas en 2013 de dos Redes previstas en el MENR: la Red de Inclusión Social (RIS) y la Red Nacional de Políticas de Igualdad entre hombres y mujeres de los FFEE y Fondo de Cohesión, así como en otras Jornada y reuniones sobre el FSE en el nuevo periodo de programación 2014-2020.

10. Concienciar a la sociedad española de las dificultades de integración laboral que experimentan los colectivos a los que se dirige el PO y de la necesidad hacerles frente a través de políticas públicas.

(26) Realización de campañas y otras acciones de sensibilización

CÁRITAS ESPAÑOLA ha llevado a cabo campañas de ámbito local y provincial sobre los derechos de las Trabajadoras del Hogar.

CRUZ ROJA ESPAÑOLA, a lo largo de 2.013 ha desarrollado 7 campañas de sensibilización (10 campañas si se tiene en cuenta que una de ellas es multiobjetivo y ha estado presente en las cuatro regiones). Además organizó y/o participó en 193 actuaciones de sensibilización, cifra ligeramente superior a la correspondiente a 2.012 (150).

LA FUNDACIÓN ONCE ha continuado dando prioridad a la visibilidad de los destinatarios del Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación 2007-2013 como ciudadanos europeos plenos de derechos y activos en una sociedad inclusiva. Un buen ejemplo de acción de sensibilización ha sido la campaña para la captación de jóvenes con discapacidad (campaña No Te Rindas Nunca, donde se continua prestando especial atención a su eficacia, a su impacto mediático a su credibilidad, a su alto grado de cobertura obtenido sobre la población objetivo de la campaña, por el uso de la redes sociales e Internet como vía para mejorar el empleo de las personas con discapacidad.

En cuanto a las campañas de Comunicación, la Fundación Once ha llevado a cabo las siguientes:

- Campaña para la Captación de Jóvenes con Discapacidad: Campaña No Te Rindas Nunca.
- Campaña para difundir la Estrategia de Empleo y Emprendimiento Joven

La FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO a lo largo de 2013 continuó con una nueva fase de la campaña de sensibilización sobre el tema "Educación y comunidad gitana" y que lleva por lema **"Gitanos con Estudios. Gitanos con Futuro"**. Además, en 2013 inició una nueva campaña de sensibilización: "Asómate a tus sueños", campaña integral desarrollada en 24 ciudades españolas que ha contado con la participación directa de más de 312 jóvenes y la implicación de los profesionales y voluntarios.

(27) Elaboración de estudios y edición de publicaciones sobre temas de política social europea, mercado de trabajo e inclusión.

CÁRITAS ESPAÑOLA ha realizado un dossier sobre Responsabilidad Social Corporativa.

La FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO edita publicaciones y estudios con objeto de conocer la situación de la población gitana en relación a la formación y el empleo, y así poder diseñar las directrices y actuaciones necesarias para la mejora de sus condiciones de vida a través del desarrollo de políticas inclusivas.

El INSTITUTO DE LA MUJER ha realizado en 2013 estudios e investigaciones para generar conocimiento sobre la situación de discriminación de las mujeres en distintos ámbitos y para contribuir a la efectiva igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

(28) Celebración de actos y eventos en torno a temas relacionados con las políticas sociales europeas.

CRUZ ROJA ESPAÑOLA ha desarrollado campañas de sensibilización con el fin de concienciar a la sociedad española sobre las dificultades a las que las personas inmigrantes han de hacer frente en su proceso de acceso y permanencia en el mercado de trabajo, y de promover la igualdad de oportunidades y de trato en el ámbito laboral, así como poner en valor la aportación, real y potencial, al mercado de trabajo de las personas inmigrantes y en otras situaciones de dificultad social.

La FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO, desarrolla conferencias, encuentros, seminarios y charlas, que abordan tanto las cuestiones de información y transferencia de los principios, metodologías y herramientas de trabajo del PO, como la profundización y debate acerca de contenidos relacionados con las cuestiones de género, implicación de factores educativos en el acceso al mercado laboral, lucha contra la discriminación, imagen social de la comunidad gitana, nuevas realidades sociales, etc.

EL IMSERSO ha participado en diferentes Jornadas y Seminarios teniendo en consideración las cuatro prioridades transversales establecidas por la Comisión Europea**:** Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; Sociedad de la Información; Protección del medio ambiente y Desarrollo local.

11. Reflexionar sobre hasta dónde y cómo llega la comunicación de la UE y concienciar sobre su importancia.

11.1 (29) Celebración de actos y eventos en torno a temas relacionados con las políticas sociales europeas.

La UAFSE, dentro del marco de colaboración existente en el MEYSS y otros estados europeos, ha celebrado jornadas técnicas de carácter informativo sobre el FSE y la política comunitaria con miembros de los gobiernos europeos.

ACTUACIONES DETALLADAS DEL PLAN DE COMUNICACIÓN DEL P.O. LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN, POR ORGANISMOS.

CÁRITAS ESPAÑOLA

Grupo de destinatarios	Líneas de acción	Actuaciones desarrolladas
Potenciales beneficiarios	1. Dar a conocer…	Toda la documentación del nuevo POLcD 2007-2013 está accesible en la Intranet de Cáritas, donde pueden acceder todas las potenciales entidades beneficiarias.
	2. Difundir requisitos…	En octubre de 2012 se remitió a los potenciales beneficiarios las Bases Normativas, así como la Convocatoria 2013, y vínculos a los Reglamentos CE, Programa Operativo LcD 2007-2013, Sistema de Gestión y Manual de procedimientos, asegurando así la total transparencia en condiciones, procedimientos y criterios.
	3. Anticipar	En el documento de Bases Normativas, en su capítulo relativo a "9.

	las implicaciones …	Publicidad y Comunicación" se dice textualmente: "Siguiendo directrices de los Reglamentos, los beneficiarios aceptan su inclusión en la lista de beneficiarios publicada actualmente por la UAFSE en calidad de Autoridad de Gestión, con los nombres de las operaciones y la cuantía publica asignada a cada una."
Beneficiarios	4. Informar sobre inclusión en lista pública…	El Convenio entre Cáritas Española como Organismo Intermedio y las Cáritas Diocesanas como entidades beneficiarias incluye en su cláusula 4.4 la siguiente frase: "Cáritas Diocesana de … es conocedora y consiente, que el hecho de ser beneficiaria del FSE implica la aceptación de su inclusión en la lista de beneficiarios a que hace referencia el art. 7 del Reglamento CE 1828/2006."
	5. Facilitar las tareas de gestión..	Se han remitido a los beneficiarios las Bases Normativas y Manual de Justificación que incluyen las instrucciones y documentación de tipo metodológico sobre los procedimientos de gestión, seguimiento y control, información y publicidad del PO.
Potenciales participantes	6. Fomentar una amplia participación …	Las Cáritas Diocesanas beneficiarias han desplegado toda una serie de medios para informar sobre las actuaciones cofinanciadas por el FSE (con mención expresa del PO y FSE): Radios locales Prensa local Información a través de entidades relacionadas con potenciales participantes: Cáritas parroquiales, Servicios Sociales, otras entidades públicas y privadas folletos informativos: dípticos y trípticos pagina web de las Cáritas Diocesanas programas informativos en TV locales carteles informativos Hoja Semanal diocesana Reuniones informativas con políticos y responsables institucionales Material específico de Sensibilización sobre los Derechos de las Trabajadoras del Hogar: folleto informativo sobre la legislación vigente cartas informativas Reparto de material informativo en comercios y otros espacios de referencia como en recursos sanitarios y sociales. Carteles informativos en las puertas de los locales y despachos de atención. Información vía correo electrónico a distintos recursos, educativos, sociales y empresas. Información en los materiales entregados a los alumnos. Información en la formación grupal. Elaboración de un dossier sobre Responsabilidad Social Corporativa. Mediante visitas a empresas, a través de las cuales se le da a conocer al

		empresariado de viva voz, los objetivos, a quién va dirigido, acciones que desarrolla y cómo puede participar del Programa Operativo. Desarrollo de una página web específica para el sector de trabajadoras de hogar. www.servicio-domestico.org Desarrollo pagina web especifica Red Apoyo Mutuo Cáritas de la Raya. http://caritasredenraya.wordpress.com/ Mapa de recursos Red de Apoyo Mutuo Cáritas de la Raya. www.caritasempleoenlaraya.org
Público en general	8. Divulgar la cofinanciación…	Toda la documentación relacionada con el PO, tanto de tipo administrativo, técnico, didáctico, divulgativo, etc. Dispone del logo y lema del FSE. Se respetan las normas técnicas establecidas en los reglamentos CE.
	9. Difundir la ejecución…	Ver más arriba "Línea de Acción 6"
		Presentación de la Memoria de Empleo 2012, incluye un apartado específico sobre POLcD 2007-2013. Sección Publicaciones: http://www.caritas.es/ Presentación Estudio: El Empleo de las personas vulnerables: una inserción http://www.caritas.es/publicaciones_download.aspx?Id=4716&Diocesis=1&Idioma=1
	10. Concienciar a la sociedad…	Campañas de ámbito local y provincial sobre los derechos de las Trabajadoras del Hogar.

Algunos ejemplos de noticias publicadas en www.caritas.es

Resumen – Enlace
NUEVAS ACCIONES DE CÁRITAS A FAVOR DEL EMPLEO DE INSERCIÓN EN LA RIOJA, MENORCA, CUENCA, SANTIAGO Y MONDOÑEDO-FERROL http://www.caritas.es/noticias_tags_noticiaInfo.aspx?Id=6584 **OPORTUNIDADES DE FUTURO LABORAL PARA PERSONAS VULNERABLES EN HUESCA, BURGOS Y GRANADA** http://www.caritas.es/noticias_tags_noticiaInfo.aspx?Id=6591
JORNADAS DE DIFUSIÓN DE LA RED DE APOYO MUTUO DE LA RAYA http://www.caritas.es/ciudadrodrigo/noticias_tags_noticiaInfo.aspx?Id=7010 http://www.caritasmeba.es/10-noticias/408-las-caritas-diocesanas-de-la-raya-crean-una-red-de-apoyo-mutuo.html
CÁRITAS CLAUSURA SUS ITINERARIOS INTEGRADOS DE INSERCIÓN LABORAL DEL PROGRAMA OPERATIVO DE LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y LA POBREZA.

http://caritastenerife.org/wordpress/?p=345
CÁRITAS CELEBRA UN ENCUENTRO CONFEDERAL DE EMPLEO PARA DEBATIR LAS RESPUESTAS MÁS EFICACES ANTE LOS RETOS ACTUALES http://www.caritas.es/noticias_tags_noticiaInfo.aspx?Id=6872
90 PERSONAS PARTICIPAN DURANTE EL ÚLTIMO TRIMESTRE DE 2013 EN 4 CURSOS DE FORMACIÓN DE CÁRITAS MONDOÑEDO-FERROL **http://www.caritas.es/noticias_tags_noticiaInfo.aspx?Id=6880**

CRUZ ROJA ESPAÑOLA

De acuerdo con lo previsto inicialmente, y en continuidad con la actividad desarrollada en años anteriores el Plan de Comunicación desarrollado por Cruz Roja durante 2013 se ha planteado desde una doble perspectiva:

- Cruz Roja como organismo intermedio y beneficiario final del P.O. Lucha contra la Discriminación: ha desarrollado actuaciones de difusión y comunicación en el eje 2 de fomentar la empleabilidad, la inclusión y la igualdad entre hombres y mujeres, en sus temas 70 y 71, eje 4 de transnacionalidad y eje 5 de asistencia técnica.

- La Oficina Central de Cruz Roja como organismo intermedio, ha desarrollado operaciones en el eje 5 de asistencia técnica y operaciones multiobjetivo en el eje 2 y en el eje 4 a través de actividades de difusión y comunicación complementarias y coordinadas con las oficinas territoriales de CRE. Asimismo, las oficinas territoriales de CRE, como beneficiarios finales han desarrollado sus propias actuaciones de difusión y comunicación.

A continuación se presentan los datos más significativos de la actividad desarrollada.

BENEFICIARIOS

1. Facilitar las tareas de gestión del PO a los organismos y personas encargadas de realizarlas.

1.1. Remisión de instrucciones y documentación de tipo metodológico sobre los procedimientos de gestión, seguimiento, control, información y publicidad del PO.

Las instrucciones relativas a la información y publicidad de las actuaciones enmarcadas en el POLCD, se comunicaron a las oficinas territoriales de Cruz Roja, en su calidad de beneficiarios del PO, a través del documento interno "Manual para la justificación del Programa Operativo Plurirregional Lucha contra la Discriminación, cofinanciado por el Fondo Social Europeo 2007-2014. En el apartado V, punto 1.2.1., relativo a la elegibilidad de los gastos, se señalaba de manera específica que todos los materiales (de oficina, didáctico, publicidad y propaganda) para ser admitidos deberían cumplir los siguientes requisitos:

Llevarán el emblema europeo y un texto en el que se señale Fondo Social Europeo.

Se añadirá el término UNIÓN EUROPEA y la leyenda "Invierte en tu futuro". (Ver logo de píe de página).

Para el emblema europeo, se utilizarán los colores normalizados "Reflex Blue Pantone" en la superficie del rectángulo y "Pantone Yellow" para las estrellas.

Si se utiliza el negro, se rodeará la superficie del rectángulo con un borde negro y se colocarán las estrellas, también en negro sobre fondo blanco.

Todas las publicaciones siempre tendrán que hacer referencia expresa al Programa Operativo Plurirregional "Lucha contra la discriminación laboral" 2007-2014.

Por otro lado, en las labores de asistencia técnica se incluye la tarea de supervisar que todos los soportes y materiales elaborados cumplan con los anteriores requisitos. Para ello, cualquier material realizado por una oficina territorial de Cruz Roja ha de ser enviado al equipo de asistencia técnica antes de ser enviado a imprenta.

Durante 2.013 esta asistencia técnica ha dado respuesta consultas y demandas relacionadas con la normativa de información y publicidad de 123 productos.

1.2. Edición de materiales informativos de uso interno.

- Boletín digital "Noticiasempleo.org". Herramienta de comunicación interna, a través de la cual las diferentes oficinas territoriales de Cruz Roja comparten experiencias, buenas prácticas, resultados, o bien informan de actividades que consideren de interés para el conjunto de la red. El boletín llega a 570 direcciones. En 2.013 se enviaron cinco números.

POTENCIALES PARTICIPANTES

1. Potenciar una amplia participación en las acciones del P.O.

1.1. Edición de material divulgativo

A lo largo de 2.013, Cruz Roja Española ha elaborado un amplio número de materiales en diferentes soportes, fundamentalmente papel (dípticos, trípticos, folletos…), que en líneas generales:

a) dan a conocer las iniciativas de inserción laboral realizadas en el marco del POLCD por las diferentes oficinas territoriales de Cruz Roja.

b) Visibilizan los resultados conseguidos a través de estas iniciativas, fundamentalmente de inserción laboral por parte de las personas en situación de desventaja social.

c) Informan y promueven una toma de conciencia sobre las barreras y dificultades a las que las personas inmigrantes y en otras situaciones de dificultad social han de hacer frente en su acceso al mercado laboral.

A modo de ejemplo, se señalan los siguientes materiales:

- Actualización de la guía *"RSC en la Comunidad Valenciana: guía de recursos para la promoción de mercados inclusivos".* En ella se recogen los distintos recursos de RSE (guías, indicaciones, apoyo, formación) que tanto Cruz Roja como otras entidades ofrecen en la C. Valenciana para poner en marcha acciones de RSE en las empresas interesadas**.**

Banner insertado en medios empresariales para la difusión de la campaña Igualmente profesionales desarrollada en Andalucía, o de la campaña Galicia Suma , desarrollada por Cruz Roja en Galicia.

Durante 2013, se ha elaborado un total de **154 materiales,** principalmente folletos y dípticos, con el objetivo común de dar a conocer las iniciativas y resultados de Cruz Roja en el marco del POLcD. Como se verá en un apartado posterior, poco a poco se va incrementando el peso de los soportes en formato electrónico.

1.2. Difusión del P.O. a través de las nuevas tecnologías

Cruz Roja difunde sus actividades enmarcadas en el POLCD a través de:

- su página web general: www.cruzroja.es
- el microsite: www.cruzroja.es/empleo: el número de visitas durante 2.013 ha sido de visitas ha sido 2.452
- boletín digital: "noticiasempleo": periodicidad bimensual. 5 envíos a 570 direcciones.

Estos medios electrónicos se complementan con los señalados en el apartado 2.1. *"Información y publicidad del PO a través de las nuevas tecnologías*", que se detalla más adelante.

PÚBLICO EN GENERAL

1. Divulgar la cofinanciación comunitaria, a través del FSE, de las operaciones del PO.

1.1. Mención explícita a la cofinanciación del FSE

Toda la documentación administrativa, técnica, didáctica, divulgativa cumple con la normativa de publicidad establecida por el Fondo Social Europeo.

2. Difundir la ejecución y los resultados de las operaciones

2.1. Información y publicidad del PO a través de las nuevas tecnologías

a) Páginas web:

- www.cruzroja.es, página web de Cruz Roja:

- www.cruzroja.es/empleo, microsite del Plan de empleo de Cruz Roja. **2.492 visitas** durante 2.013

- www.oportunia.info, con unos contenidos dirigidos más específicamente al conjunto empresarial. 5.233 visitas.

- www.oportunia.org, 717 visitas

- www.empleocruzroja.es, 20.276

- www.cruzrvermella.org/galiciasuma, 2.035 visitas

- www.cruzrojamadrid.org/quehacemos/empleo, 10.838 visitas

- http://madridincluye.blogspot.com.es, 4.269 visitas

b) boletines digitales:

- Noticiasempleo.org, boletín electrónico con noticias sobre las diferentes iniciativas financiadas por el P.O.L.C.D. aportadas por la red territorial del Plan de Cruz Roja. En 2.013 se enviaron cinco boletines a cerca de **570 direcciones**, cada uno de ellos.

- Boletín digital "Cuaderno de bitácora" (Com. de Madrid), 4 envíos a 1985 direcciones.

- Noticias RSC y Empleo Cruz Roja (C. Valenciana), 12 envíos a 5.225 direcciones.

- Noticias Plan de Empleo (Castilla y León), 4 envíos a 600 direcciones

La información y publicidad de las iniciativas de inserción laboral que Cruz Roja desarrolla con la financiación del POLCD, a través de las nuevas tecnologías, se resumen en:

Herramienta electrónica	**Nº total**	**Total visitas / destinatarios**
Páginas web	7	45.820
Boletín electrónico	4 (25 envíos)	8.830 por envío

2.3. Difusión de información en los medios de comunicación

Los medios de comunicación juegan un papel importante como instrumento tanto para la difusión de actividades, de los resultados conseguidos en el marco del POLCD, así como de los motivos que hacen necesario el desarrollo de este tipo de iniciativas.

En total, se han generado 481 apariciones en los medios de comunicación. Estas apariciones y menciones en medios de comunicación suelen estar relacionadas con:

a) difusión de actividades de inserción laboral, por ejemplo inicio o clausura de actividades formativas.

b) Difusión de los resultados conseguidos por Cruz Roja en materia de inserción laboral y o de comunicación en relación a las barreras en el acceso laboral de las personas en dificultad social.

c) Entrevistas/noticias sobre las diferentes actividades a nivel estatal y local.

d) Testimonios de participantes o bien experiencias de empresas colaboradoras del Plan de Empleo de Cruz Roja,

Por tipo de medio, la prensa escrita sigue siendo el medio más habitual de difusión a través de los medios (37,84%), se bien se aprecia un incremento de las apariciones en televisión (6,65%) así como en medios digitales (11,23%).

3. Concienciar a la sociedad española de las dificultades de integración laboral que experimentan los colectivos a los que se dirige el PO y de la necesidad de hacerles frente a través de políticas públicas.

3.1. Realización de campañas y otras acciones de sensibilización

CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN:

A lo largo de 2.013 Cruz Roja Española ha desarrollado 7 campañas de sensibilización (10 campañas si se tiene en cuenta que una de ellas es multiobjetivo y ha estado presente en las cuatro regiones):

- **6 campañas de ámbito autonómico:** Andalucía, Castilla y León, Comunidad Valenciana, Comunidad de Madrid, Galicia y Navarra.
- **1 campaña de ámbito estatal** (multiobjetivo)**.**

En líneas generales, todas estas campañas comparten el objetivo de promover la igualdad de oportunidades y de trato en el ámbito laboral, así como poner en valor la aportación, real y potencial, al mercado de trabajo de las personas inmigrantes y en otras situaciones de dificultad social,

Aunque estas campañas han sido descritas en el punto 3 sobre Operaciones, entendemos que su potencial de comunicación justifica recogerlas de nuevo en este punto:

Campaña: Entorno al Sur (Región Convergencia-Andalucía)

La campaña pone en valor la capacitación y el potencial profesional de las personas inmigrantes, mediante la visibilización continua de los resultados obtenidos a lo largo de estos años en materia de inserción y presentando, además, "modelos" de todas aquellas actuaciones que están generando un efecto positivo de inserción socio laboral de colectivos en dificultad social, poniendo foco en las personas inmigrantes. El objeto es que el empresariado en Andalucía, administraciones y asociaciones empresariales conozcan las iniciativas de inserción laboral dirigidas a personas inmigrantes, desarrolladas por Cruz Roja y los resultados e impacto que genera, en la persona y en la empresa.

Principales actuaciones durante 2013:

- Se ha lanzado la **campaña de visibilización/sensibilización "igualmente profesionales".** Con el objetivo de poner el acento en las capacidades de las personas inmigrantes en su acceso y mantenimiento en el mercado de trabajo. Esta campaña se dirige, principalmente a empresas, organizaciones empresariales. En el marco de esta campaña se han realizado los siguientes soportes: banner, páginas publicitarias, microsite, newsletter, carpetas de difusión de actividad y colaboración con empresas y barajas de cartas como elemento de difusión

- Se han insertado y/o difundido los soportes de la campaña en medios de comunicación de bajo coste, principalmente medios electrónicos, páginas web y redes sociales.

- Acuerdos de difusión firmados con empresas o asociaciones empresariales. Más específicamente con la Confederación de Empresarios de Hostelería a nivel autonómico y provincial.

- Elaboración y difusión de 400 ejemplares entre empresas y administraciones de un informe sobre las iniciativas de inserción laboral dirigidas, principalmente, a personas inmigrantes desarrolladas por Cruz Roja en Andalucía durante 2013.

- Durante todo el proyecto ha trabajado un grupo de seguimiento del proyecto, que ha Se ha constituido el grupo de trabajo, en el que han participado técnicos y técnicas de los Servicios Integrados de Empleo de Cruz Roja en todas las provincias de Andalucía. Este grupo ha establecido los objetivos, criterios y procedimientos de las actuaciones del proyecto.

- 8 actos provinciales de reconocimiento a empresas colaboradoras de las iniciativas de inserción laboral de Cruz Roja en Andalucía. Desarrollados durante noviembre y, principalmente, de diciembre. En total fueron 104 las empresas reconocidas por su labor, y en cada acto participó una media de 40 personas.

- Se han firmado tres convenios de colaboración empresarial en materia de sensibilización sobre inserción laboral de personas inmigrantes y en otras situaciones de dificultad social.

Campaña: Mostrarte Navarra (Región Competitividad-Navarra)

Se trata de una campaña consolidada, ya que si inició en 2.008. Enfocada a la promoción de un entorno facilitador de la integración en el mercado laboral de las personas inmigrantes y, por ende, en el conjunto de la sociedad.

Alrededor de la idea de un concurso artístico dirigido a trabajadores y trabajadoras, la campaña ha aglutinado una amplia serie de actuaciones enfocadas a propiciar un cambio positivo en ideas, percepciones, estereotipos, conceptos, actitudes de las personas y grupos sociales en relación a las trabajadoras y trabajadores inmigrantes. En este sentido, las empresas de la zona siguen jugando un papel protagonista.

Principales actuaciones durante 2013:

- Ocho ediciones, de la exposición Mostrarte Navarra en las localidades de: Estella, Pamplona, Tudela, Burlada y Tafalla, y en ubicaciones tanto públicas como privadas; en algún caso se ha contado con la colaboración de entidades locales, caso del Consejo Regulador Denominación de Origen de Navarra en Olite. Estas exposición reunía el total de obras presentadas al concurso Mostrarte Navarra en su edición de 2.012. En conjunto estas exposiciones recibieron cerca de 4300 visitantes, un 64% más que los visitantes en 2.012 a pesar de haberse realizado una edición menos. En estas exposiciones han participado personas voluntarias de CRE en tareas relacionadas con la logística del montaje, desmontaje y transporte de la exposición.

Cada una de las exposiciones ha estado vinculada a actividades que han permitido establecer relaciones no sólo con empresas, sino también con la administración local y otras entidades también locales. En algunos casos la exposición ha formado parte de programaciones socioculturales más amplias, generalmente a cargo de los ayuntamientos.

- Encuentro Empresarial “La diversidad cultural como ventaja competitiva”. Dicho encuentro fue realizado en el marco de la clausura de la Exposición de Mostrartenavarra realizada en el Consejo Regulador de DO Navarra. Su objetivo era crear un espacio de reflexión dirigido a empresas sobre la responsabilidad social empresarial y la gestión de la diversidad. Participaron alrededor de 40 personas.

- Actividad de difusión en las Fiestas Patronales de Pamplona. Dado el reconocimiento internacional de las fiestas de San Fermín, se diseñó una salvamanteles de papel, con la imagen de la obra ganadora en pintura en el concurso MostrARTEnavarra 2009- “All together now”-Manuel

Bermejo y la leyenda "Por la diversidad en el empleo". El objetivo de esta actividad era llamar la atención, especialmente de las empresas hoteleras, sobre el valor de la diversidad y de la igualdad de oportunidades en el empleo. En esta actividad se contó con la colaboración de la Asociación de Hostelería Navarra. Se distribuyeron unas 70.000 piezas en más de 100 bares y restaurantes de la región, para ello se contó con la participación de 15 asambleas locales de Cruz Roja.

- V edición del concurso Mostrarte Navarra, dirigido a la población trabajadora de la región y con el objetivo de mostrar la diversidad y poner en valor de las personas inmigrantes en el mercado de trabajo navarro. En esta ocasión se eliminó la modalidad audiovisual que en la edición anterior contó con una escasa repercusión. En la difusión del concurso han colaborado tanto entidades sociales: centros cívicos, de arte, centros educativos, como empresas. En este sentido cabe destacar que, una vez más, las empresas reciben muy positivamente el concurso. Se distribuyeron 11.000 folletos, la mayoría de ellos a través de empresas a sus trabajadores y trabajadoras. Finalmente se recibieron 49 obras, de las que un jurado seleccionó las tres mejores en cada modalidad. En el acto de entrega de premios se contó con la colaboración del Consejo Regulador de la Denominación de Origen de Olite.

- Como apoyo a la divulgación de la V edición del concurso Mostrarte-Navarra se llevó a cabo una campaña de difusión en prensa y radio. A tal efecto, se crearon:

- una cuña radiofónica, emitida en las siete emisoras de mayor audiencia en la Comunidad Foral. El mensaje central, dirigido a personas empleadoras ponía el acento en la contratación de personas inmigrantes por su talento.

- Un anuncio sobre la publicación de las bases del concurso. Dicho anuncio se insertó en los dos periódicos regionales.

- Reestructuración de la web del proyecto www.mostrartenavarra.org. Con el objetivo de dar un mayor dinamismo a la comunicación relacionada con el proyecto y el concurso y dotarla de una mayor eficiencia.

Campaña: Madrid Incluye (Región Competitividad-Madrid)

Engloba acciones dirigidas a favorecer la inserción laboral de las personas inmigrantes, intentando minimizar las barreras de acceso al mercado laboral que se encuentran las personas con dificultades especiales en el acceso y mantenimiento del empleo, haciendo especial hincapié en las mujeres inmigrantes, por ser objeto de una doble discriminación dentro del mercado de trabajo.

Principales actuaciones durante 2013:

- Tres encuentros, a nivel comarcal, con representantes de empresas (Madrid, Getafe y Galapagar). El objetivo de estos encuentros es promover la inserción laboral de personas en dificultad social, principalmente inmigrantes, en el marco de la RSE. En los encuentros participaron 31 representantes del ámbito empresarial.

- Se ha realizado el estudio "El Plan de Empleo y el desarrollo de Planes de Igualdad", en el que se presentan los resultados de una encuesta realizada a 19 personas vinculadas, en las administraciones locales, a la igualdad de género. En el estudio se han recogido propuestas e ideas de cara a favorecer la relación entre las áreas de igualdad de oportunidades de los ayuntamientos y los proyectos de empleo de CREM. Posteriormente este estudio fue difundido entre personal del Plan de Empleo de Cruz Roja en la Comunidad de Madrid y técnicas/os locales de igualdad.

- Celebración de la segunda edición de los premios "Empresas Más", a través de los cuales se reconoció la implicación con la inserción laboral de las personas en dificultad de trece empresas colaboradoras del Plan de Empleo de CRE – C. de Madrid. Como apoyo al acto se presentó el

audiovisual “Mucho más que un empleo. Mucho más de lo que crees” protagonizado por algunas de las empresas reconocidas.

- Difusión de las actividades del proyecto a través de:

- la sección del Plan de Empleo de la web http://www.cruzrojamadrid.org/que_hacemos/empleo (10.838 visitas)

- el boletín digital Cuaderno de Bitácora (4 números) entre personal técnico y voluntariado del Plan de Empleo y comunicación de CREM, empresas colaboradoras del Plan de Empleo, entidades sociales y a las administraciones públicas locales (1985 direcciones por envío)

- el blog http://madridincluye.blogspot.com.es/, con 4.269 visitas.

- Distribución, principalmente a través de medios electrónicos, de material de apoyo relacionado con el proyecto (marca páginas, argumentario y vídeo del monólogo “En serio”) a administraciones públicas entidades y empresas. Se ha llegado a más de ochocientas empresas.

- Se han mantenido reuniones con asociaciones empresariales y cooperativas relevantes en la Comunidad de Madrid, con el fin de trasladarles el mensaje y las ideas fuerzas del proyecto.

- El proyecto ha contado con una comisión de seguimiento encargada de promover la vinculación entre el proyecto Madrid Incluye y el resto de iniciativas de inserción laboral desarrolladas por Cruz Roja en la Comunidad de Madrid.

Campaña: Oportunia (Región Transitoria Competitividad-Castilla y León)

Pretende sensibilizar a la sociedad castellano y leonesa sobre la igualdad de trato y oportunidades de las personas inmigrantes y otros colectivos en dificultad social, fomentando un cambio de actitud en la sociedad ante los prejuicios y estereotipos asociados a dichos colectivos, promoviendo la diversidad cultural desde una visión normalizadora.

Principales actuaciones durante 2013:

- Desarrollo de nueve encuentros, uno por provincia, con representantes empresariales. Estos encuentros, realizados con la colaboración de la Confederación de Empresarios de Castilla y León, han facilitado el acercamiento entre empresas y entidades del Tercer Sector, con el objetivo de buscar fórmulas de colaboración en materia de inserción laboral de personas inmigrantes y en otras situaciones de dificultad social. En estos encuentros participaron 80 empresas de la región.

- Se han mantenido la actividad de la web www.oportunia.info como espacio de comunicación y también de difusión de materiales y experiencias de éxito en materia de inserción laboral de personas inmigrantes y en otras situaciones de dificultad social. En 2013 esta web recibió 5.233 visitas.

- Se ha mantenido la difusión del proyecto y de las iniciativas de inserción laboral a través del boletín digital Noticias del Plan de Empleo CyL. Se han realizado 4 envíos a 600 direcciones.

- Se ha difundido la campaña y los materiales de sensibilización, especialmente la publicación “La diversidad. Un valor para la empresa”. De manera presencial, con visitas de las y los prospectores de empleo en Cruz Roja en Castilla y León. La presentación de este material a las empresas ha permitido un contraste de ideas, directo con las y los empresarias, en torno la discriminación, la presencia de diversidad cultural en las empresas…

- Difusión del proyecto y de la actividad del Plan de Empleo de Cruz Roja en Castilla y León, en las páginas web de las Confederaciones Empresariales de Castilla y León: banner de enlace de las Guías de Buenas Experiencias, elaborada en la fase anterior de la campaña.

- Difusión de la campaña en redes sociales a través de:

- Un perfil propio de la campaña en Facebook de Cruz Roja en Castilla y León. Dicho perfil cuenta con 701 seguidores/as y ha contado con 4.236 interacciones con los contenidos presentados.

- Inserción en Youtube de los videos que conforman la Guía de Buenas experiencias y de sensibilización. 926 personas han visto algunos de los 10 videos.

- Se ha mantenido la actividad de la web www.oportunia.org. Dicha web alberga todos los soportes y materiales diseñados en la primera fase de la campaña (2008- 2010). La web ha recibido 717 visitas.

- Se ha mantenido la actividad del grupo de trabajo con el entorno, como grupo de pilotaje del proyecto. Este grupo ha propiciado la participación en el proyecto de las oficinas de Cruz Roja en las provincias castellano y leonesas.

Campaña: Empresa Diversa (Región Transitoria Competitividad-Comunidad Valenciana)

Persigue la promoción de la Responsabilidad Social (RSC) y la integración sociolaboral de las personas en situación de vulnerabilidad social, con especial atención a las personas inmigrantes y la perspectiva de género. Uno de los elementos centrales es el trabajo de cercanía y contacto directo a través de Asociaciones Empresariales, Redes locales de RSC, diagnósticos de RSC a empresas y de la actividad de intermediación que incorpora la perspectiva de la RSC.

Principales actuaciones realizadas durante 2013

- Dinamización del grupo “RSC en Acción”. Este grupo se constituyó en 2010, en una fase anterior del proyecto, con el objetivo de gestionar la lucha contra la discriminación en el ámbito laboral de forma colectiva y coordinada, posibilitando la detección de necesidades, el apoyo mutuo y la realización de acciones conjuntas en la promoción de la RSE en la C. Valenciana. En estos momentos están adscritas 17 empresas y entidades. Algunas de las actuaciones más significativas en 2013 han sido:

- Definición de una línea de trabajo con proveedores de las empresas y entidades que constituyen el grupo. Se pretende sensibilizar a la cadena de valor de la importancia de la RS y con el fin de recabar información relevante sobre RS que permita tomar decisiones de elección de proveedores en base a estos criterios.

- Realización de Desayuno de Trabajo con empresas de la Asociación de Empresarias y Profesionales de Valencia (EVAP).

- Organización de la jornada “Soluciones empresariales desde la RSE: generando valor compartido”, que se detalla más adelante.

- El grupo “RSE en Acción” permite compartir información y experiencias sobre estas materias, produciéndose un importante aprendizaje, y una sensibilización de un calado mucho más profundo ya que parte de la implicación de la entidad/empresa.

- Actualización de la guía “RSC en la Comunidad Valenciana: guía de recursos para la promoción de mercados inclusivos”, editada en 2011. En ella se recogen los distintos recursos de RSE (guías, indicaciones, apoyo, formación) que tanto Cruz Roja como otras entidades como las asociaciones empresariales ofrecen en la Comunidad Valenciana para poner en marcha acciones de RSE en empresas. Para su elaboración se ha contactado con un gran número de entidades, que además son las entidades con mayor recorrido en materia de RSC de relevancia en la Comunidad Valenciana y ámbito estatal. Continúa siendo la única guía de estas características que existe en el

territorio español hasta la fecha. Es un material innovador, diferente a otros muchos que ya existen sobre RSC.

- Realización de la jornada "Soluciones empresariales desde la RSE: generando valor compartido", en la que participaron 160 personas y 37 empresas representadas principalmente por los gerentes y socios y perfiles directivos altos.

- Dinamización del boletín electrónico "Noticias de Empleo y RSE". La edición del boletín es mensual y en diciembre de 2013 se alcanzaron las 5.225 de direcciones. El porcentaje de apertura está entre un 11% y un 13%

- Dinamización de la página web www.empleocruzrojacv.es. Esta web está siendo reconocida tanto por parte de administraciones como de otras entidades privadas, como un instrumento eficaz que contribuye al posicionamiento en una temática muy en auge como es la RSE. En 2013 recibió 20.276 visitas (16.380 visitantes distintos, 93.675 páginas vistas).

- Se han establecido relaciones estratégicas con Asociaciones Empresariales y Cooperativas de la C. Valenciana. La capacidad de influencia, credibilidad en materia de estrategia empresarial y contactos con empresas y cooperativas de las asociaciones que las representan, son recursos clave en la posibilidad de sensibilización y logro de mayor visibilidad del trabajo de Cruz Roja. Estas relaciones se han materializado en acuerdos con la Asociación de Directivos dela Comunidad Valenciana y la Asociación de Profesionales de Coaching.

- Formación RSC y Cruz Roja en la Comunidad Valenciana. Dirigida tanto a voluntariado como a personal técnico de la Institución, su objetivo es la transmisión de lecciones aprendidas y metodologías desarrolladas en el proyecto Empresa Divers@, así como en otros proyectos de mercados inclusivos desarrollados en el seno de la Institución. El objetivo de estas acciones formativas es profundizar en el uso de los materiales elaborados en el marco del proyecto y en la gestión de la relación con empresas. Se ha formado a 135 personas.

- Diagnósticos de RSC y Gestión de la Diversidad. Estos diagnósticos son realizados directamente por la técnica del proyecto, a aquellas empresas colaboradoras del Plan de Empleo de Cruz Roja en la Comunidad Valenciana.

- Presentación de la Guía sobre RSE en la Comunidad Valenciana, en la Jornada sobre Responsabilidad Social Empresarial celebrada en Alicante, y en la que participaron 40 personas.

Campaña: Galicia Suma (Región Convergencia-Galicia)

Pretende contribuir a una mayor inserción sociolaboral de las personas en dificultad social incidiendo especialmente en la igualdad entre hombres y mujeres. Para ello se aprovechan todos los vínculos con el tejido empresarial creados en el período 2011-2012 y se generan nuevos vínculos con administraciones. A través de estas alianzas se participará en actividades divulgativas, lúdicas o de sensibilización que pongan en valor la inserción laboral de personas en dificultad social, y promocionen el valor de la gestión de la diversidad en el marco de la RSE.

Principales actuaciones durante 2013:

- Participación en foros empresariales. A lo largo de 2013 se ha participado en 9 foros empresariales organizados preferentemente por Escuelas de Negocios, Cámaras de Comercio, la Universidad y el Observatorio Permanente de la Responsabilidad Social Empresarial en Galicia. Estos talleres han permitido acercar la gestión de la diversidad a futuros profesionales del sector empresarial. El total de participantes fue 327.

- Se ha creado el espacio web http://emprego.cruzvermella.org con el objetivo de generar difusión y notoriedad a todas las acciones del proyecto Galicia Suma junto a otras del Plan de Empleo en Cruz Roja en Galicia. Asimismo este espacio canaliza noticias, eventos y artículos de opinión relacionados con la RSC, la inserción de colectivos vulnerables en el mercado laboral y gestión de la diversidad. Desde su puesta en marcha en noviembre de 2013, la web ha recibido 2035 visitas (1.631 visitantes únicos). En este espacio web, se cuenta con la colaboración de la Confederación de Empresarios de Galicia, que aparece en la portada con el objetivo de facilitar la difusión del proyecto entre las empresas de la región.

- Campaña de difusión a través de las redes sociales. La campaña se desarrolló desde finales del mes de noviembre hasta finalizar el año 2014 y se llevaron a cabo las siguientes acciones:

- Creación de una estrategia de visibilización en redes sociales. (Facebook Ads y Google Adwords).

- Realización de contactos con diferentes entidades empresariales

- Creación de un perfil específico de Twitter para el Plan de Empleo.

- Creación de un perfil específico para Linkedin.

- Inserciones de banner en las ediciones digitales de cuatro medios de comunicación gallegos.

- Inserciones de faldón de la campaña en el boletín de Cruz Roja en Lugo y el boletín interno Empléate (550 destinatarios).

- El alcance conjunto de la actividad a través de las redes sociales, se sitúa en 12.160.

- Otras acciones de difusión

- Envío del boletín “Empresa y diversidad” elaborado por Cruz Roja a los 10.000 asociados y asociadas de la Confederación Empresarial de Ourense, en total 3 envíos diferentes hasta la fecha.

- Colocación de banners de la campaña de sensibilización de Galicia Suma en la página web de la Confederación Empresarial de Ourense (visitas durante el último año: 29.014) y en la Confederación de Empresarios de Pontevedra.

- Firma de convenio con la Asociación de Mujeres Empresarias de Ourense, 13 de mayo de 2013.

- Difusión y visibilización del proyecto Galicia Suma a través de la newsletter periódica de la Confederación de Empresarios de A Coruña.

- Se han mantenido abiertas, a lo largo de todo el proyecto otras líneas de colaboración con entidades públicas y privadas, con el objetivo global de visibilizar y difundir el proyecto Galicia Suma entre el tejido empresarial y académico de la región. Al mismo tiempo se pone en valor el trabajo realizado desde todos los proyectos de empleo y se intenta potenciar la colaboración de las empresas a través de ofertas de empleo, prácticas empresariales o actividades formativas.

- Participación en la organización de las III Jornadas Internacionales sobre Recursos Humanos y RSC de la Universidad de A Coruña, celebradas en febrero de 2014.

- Publicación, en medios especializados, de artículos relacionados con el trabajo de Cruz Roja en temas relacionados con la Gestión de la Diversidad y la Responsabilidad Social.

- Presentación de los resultados del Plan de Empleo en Galicia, durante el periodo de crisis económica. En esta misma actividad se presentó el nuevo espacio web de empleo. El acto contó con la asistencia de medios de comunicación, representantes de las administraciones públicas y del ámbito empresarial.

Campaña: “Te corresponde Nos corresponde” (Multiobjetivo- 4 grupos de regiones)

Tiene como objetivo promover en la sociedad en general, y especialmente en las empresas, una toma de conciencia sobre la necesidad de que la conciliación de la vida personal, familiar y laboral sea abordada como una tarea común en la que administraciones, empresariado y ciudadanía deben ser corresponsables.

Principales actuaciones durante 2013[19]:

Las actuaciones realizadas son continuidad de las iniciadas en 2012, por lo que su piedra angular son las piezas de humor gráfico que ilustradores e ilustradoras de reconocido prestigio cedieron desinteresada para ayudarnos en el objetivo que la sociedad reflexione sobre la importancia de la conciliación y que la corresponsabilidad de toda la sociedad en esta materia es el camino para conseguirla.

En 2013, se ha mantenido la imagen y contenido de la cartelería realizada en 2012: *ESTO NO ES UN CHISTE. Representa una larga historia de desigualdad en el hogar, de discriminación laboral y salarial. Esta es la realidad. De ti depende que podamos dibujar otra.*

- Con el fin de ampliar la visibilidad de la campaña, la cartelería se insertó en aeropuertos por su capacidad de llegar a un gran número de personas y por ampliar el alcance de la campaña a través de la adhesión a la misma de los organismos de igualdad de las distintas Comunidades Autónomas. La campaña se ha puesto en marcha, durante un mes, en aeropuertos de 5 Comunidades Autónomas simultáneamente y se ha difundido en un total de 7 localidades: Alicante, Barcelona El Prat, Madrid-Barajas, Málaga Costa del Sol, Palma de Mallorca, Sevilla y Valencia. El tráfico de pasajeros conjunto en las siete instalaciones es, según fuentes de AENA, de 6.941.822 personas.

- El IMEX (Instituto Extremeño de la Mujer) se comprometió con el desarrollo de la campaña, distribuyendo 560 carteles de la campaña en mobiliario urbano. Además el Instituto desarrolló durante el último trimestre del año, y con la colaboración de Cruz Roja en Extremadura, talleres de sensibilización en centros de educación secundaria y jornadas dirigidas a empresas. Estas actuaciones tuvieron lugar en Almendralejo, Mérida, Don Benito, Badajoz, Cáceres y Plasencia.

- Exposición de piezas de la campaña en algunas de las estaciones del metro de Bilbao. Las piezas estuvieron expuestas durante 15 días y el número de visitantes se estima en alrededor de 20.000 personas.

- Se ha realizado una pieza audiovisual, protagonizada por niñas y niños quienes, con sus propias palabras, definen qué es la corresponsabilidad, las consecuencias que tienen en sus vidas las dificultades que experimentan en materia de conciliación sus familias, cuáles son las medidas que proponen paliar dichas dificultades y de quiénes dependen las mismas. Esta pieza mantiene el humor como base de la estrategia de la campaña. El vídeo será difundido en redes sociales durante 2014

- Se ha reforzado la viralidad de la campaña manteniendo el código QR que permite descargar las imágenes y compartirlas, así como participar en la misma a través del hastag #quieroconciliar.

- Cualquiera de los soportes utilizados ha direccionado a la web de la campaña.

- Distribución a empresas de la guía "Desarrollando nuevos valores en la gestión empresarial: corresponsabilidad e igualdad". Se has distribuido torno a 900 guías, y en la mayoría de los casos se ha realizado a través de visitas presenciales por parte del personal del Plan de empleo que desarrolla labores de prospección ya que las empresas son más receptivas al mensaje a través de esta vía y el impacto que se consigue es mayor. El perfil más habitual de las empresas, son PYMES del sector servicios.

[19] A excepción de la exposición itinerante, todas las actividades desarrolladas en esta campaña durante 2.012 han estado enmarcadas en un convenio firmado por la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad y Cruz Roja Española.

- Se han desarrollado algunas actuaciones para reforzar la anterior distribución:

- Envío mensual de la guía sobre corresponsabilidad, a través del boletín digital Noticias RSE y Empleo, de Cruz Roja en la Comunidad Valenciana. Dicho boletín cuenta actualmente con 5.200 suscriptores y suscriptoras mensuales.

- En Vitoria-Gasteiz se reforzó la distribución de la guía con una Mesa de diálogo con empresas.

- En Galicia, la guía ha sido distribuida a entidades del ámbito empresarial (viveros de empresa, cámaras de comercio, escuela de negocios….)

Campaña: "Lucha contra la discriminación en el ámbito laboral por razón de origen" (Multiobjetivo- 4 grupos de regiones)

Esta campaña engloba un amplio número de otras acciones de sensibilización. Se trata de actuaciones de carácter puntual, con diversidad de formatos pero que en líneas generales comparten los siguientes objetivos:

- Sensibilizar sobre las barreras a las que las personas en dificultad social se encuentran en su acceso al mercado laboral.

- Combatir estereotipos y prejuicios que todavía persisten sobre las personas en situación de dificultad social y, particularmente, las personas inmigrantes.

- Dar a conocer bien las iniciativas de inserción laboral financiadas por el POLcD.

- Presentar y difundir los resultados conseguidos, experiencias de éxito, etc.

Durante el año 2013, en el conjunto del Programa Operativo Lucha contra la discriminación Cruz Roja organizó y/o participó se organizaron **193 actuaciones de sensibilización**, cifra ligeramente superior a la correspondiente a 2.012 (150).

Como ya se ha indicado, los formatos de este tipo de actuaciones presentan una amplia variedad: jornadas y seminarios, encuentros temáticos, visitas temáticas, stands en ferias y otros eventos masivos, actos de clausura de actuaciones formativas, actos de reconocimiento a empresas colaboradoras…. A modo de ejemplo, se señalan algunas de estas actuaciones:

- Stand del Plan de Empleo-POLcD en la II Feria del Empleo organizada por la Universidad del País Vasco.

- Stand del Plan de Empleo-POLcD en la edición 2013 de FERIAL

- Participación en la Jornada "La formación para el Empleo" a cargo del Plan de empleo de Cruz Roja en Álava.

- Organización de la actividad de networking INSPIRABURGOS para poner en contacto a empresas, emprendedores/as y personas desempleadas.

- Lanzamiento y desarrollo del trabajo anual de la mesa sobre RSC (Plan de Empleo de Cruz Roja en Castellón).

- Ponencia sobre inserción laboral de personas en dificultad social en la jornada "Córdoba SOCIAL LAB" (Plan de Empleo de Cruz Roja en Córdoba).

- Ponencia sobre inserción laboral de personas en dificultad social en la jornada "La formación y el empleo, claves para la inclusión" (Plan de Empleo de Cruz Roja en Guadalajara).

- Organización del encuentro con empresas "Sembrando futuro" (Plan de Empleo de Cruz Roja en Las Palmas).

- Ponencia en "II Jornadas Empleo y Emprendimiento" (Plan de Empleo de Cruz Roja en Murcia).

- Difusión de las iniciativas de inserción laboral para mujeres alejadas del mercado de trabajo en el Día Internacional de la Mujer (Plan de Empleo de Cruz Roja en Segovia).

- Respecto a la incorporación de la perspectiva de género, se mantiene la tendencia desarrollada en años anteriores:

. Allí donde procede, desglosar los contenidos de acuerdo a la diferente realidad de hombres y mujeres (realidad en el mercado laboral, dificultades que afectan más a la mujer en el acceso y mantenimiento en el mercado de trabajo, incidencia específica de la falta de posibilidades de conciliación…

. Se incorpora un lenguaje inclusivo intentando evitar masculinos genéricos, utilizando términos que engloben a ambos sexos, mención explícita de hombres y mujeres allí donde esto último no sea posible.

. A la hora de mostrar casos de éxito, buenas experiencias se intenta la paridad de sexos en los ejemplos mostrados.

Desde una perspectiva cuantitativa, a continuación se presentan los indicadores conjuntos de estas campañas de comunicación:

Tabla 1: Campañas de sensibilización para fomentar la aceptación de la diversidad en el entorno laboral y social: indicadores de resultados.

	EXPOSICIONES				**MESAS REDONDAS**				**CONCURSOS**				**CONFERENCIAS**				**TALLERES**				**OTROS**				
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	NUM. ACT.	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	NUM. ACT.	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	NUM. ACT.	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	NUM. ACT.	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	NUM. ACT.	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	NUM. ACT.	**TOTAL**
EMPRESA DIVERSA					10	15	25	1					130	135	265	4	5	13	18	3	11550	11555	23105	4	**23413**
ENTORNO AL SUR													226	262	488	8					3680	3195	6875	10	**7363**
MADRID INCLUYE													36	75	111	1	17	46	63	3	8149	9960	18109	11	**18283**
MOSTRARTE NAVARRA	1925	2353	4278	8					4500	5500	10000	1					26	30	56	1	52624	64319	116943	4	**131277**
OPORTUNIA					49	76	125	9													5903	7228	13131	17	**13256**
LUCHA CONTRA LA D.	130	135	265	2	913	1009	1922	56					3029	3347	6376	81	89	105	194	4	15145	16419	31563	50	**40321**

TOTAL EJE 70	**2055**	**2488**	**4543**	**10**	**972**	**1100**	**2072**	**66**	**4500**	**5500**	**10000**	**1**	**3421**	**3819**	**7240**	**94**	**137**	**194**	**331**	**11**	**91612**	**106509**	**198121**	**46**	**233913**
GALICIA SUMA													78	63	141	5	70	86	156	5	5288	6464	11752	3	**12049**
TE CORRESPONDE	3079	3201	6280	11																	15920	16569	32489	6	**38769**
TOTAL EJE 71	**3079**	**3201**	**6280**	**11**									**78**	**63**	**141**	**5**	**70**	**86**	**156**	**5**	**21208**	**23033**	**44241**	**9**	**50818**
TOTAL	**5134**	**5689**	**10823**	**21**	**972**	**1100**	**2072**	**66**	**4500**	**5500**	**10000**	**1**	**3499**	**3882**	**7381**	**99**	**207**	**280**	**487**	**16**	**112820**	**130172**	**248992**	**87**	**284731**

Como puede observarse en la tabla anterior, las campañas de sensibilización y comunicación llegaron a cerca de 285.000 personas, algo más del 50% mujeres. Este alcance se consiguió a través de 308 actividades.

ENTE DE DERECHO PÚBLICO TRABAJO PENITENCIARIO Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO (EDPTPFE)

En el año 2013, el Organismo Autónomo de Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo, gestionó la impartición de más de 500 cursos de formación profesional para el empleo en los centros penitenciarios y centros de inserción social.

Con el fin de que todos los potenciales beneficiarios estuvieran informados de la realización de estas actividades y de la contribución que el Fondo Social Europeo tiene en las mismas, se ha distribuido, durante el año 2013 un total de 41.287 dípticos y 1.655 carteles.

Para los alumnos participantes en estos cursos, se les ha entregado 6.415 carpetas y material escolar, 4.433 cuadernos y 6.263 equipos de vestuario con sus correspondientes logos del Fondo Social Europeo.

Se ha difundido especialmente en los medios de comunicación a nivel nacional la contribución del Fondo Social Europeo en el proyecto realizado en colaboración con ECOEMBES. Un ejemplo es la siguiente nota de prensa:

El Confidencial
EL DIARIO DE LOS LECTORES INFLUYENTES

El reciclaje de residuos, una puerta para la reinserción laboral de presos

Buscar en El Confidencial

EFE - 22/04/2013

Madrid, 22 abr (EFE).- José Pedro Cuadrado, que cumple condena en un Centro de Inserción Social (CIS), es uno de los quince internos que participará en el programa de formación de Ecoembes, sociedad que trata los residuos para reciclarlos, con el fin de ofrecer una salida laboral a los reclusos cuando recuperen la libertad.

Una oportunidad que José Pedro no ha querido dejar escapar. Después de perder su trabajo al ser condenado a dos años y medio, que deberá cumplir en el CIS "Melchor Rodríguez García", situado en Alcalá de Henares, este interno ve en el reciclaje de residuos una puerta para su futuro.

"El trabajo dignifica y hay que agradecer el poder trabajar y estar ocupado mientras estás interno", ha dicho a Efe José Pedro después de que la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias y Ecoembes hayan suscrito el acuerdo de colaboración que le permitirá formarse en el tratamiento de envases para su posterior reciclado.

Así, el secretario general de Instituciones Penitenciarias, Ángel Yuste, y el director general de Ecoembes, Óscar Martín, han firmado dos proyectos dirigidos a ofrecer un puesto de trabajo a los presos mientras cumplen condena y una salida laboral una vez recuperen la libertad.

Yuste ha defendido que la reinserción sociolaboral es un esfuerzo que no debe quedar en manos solo de la administración sino en la que deben también colaborar empresas, en este caso, una sociedad sin ánimo de lucro con vocación de defensa del medioambiente y dedicada a un sector "cada vez más emergente".

El proyecto suscrito está financiado a través del Organismo Autónomo de Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo (OATPFE) y el Fondo Social Europeo.

Una vez concluida la parte de adquisición de conocimientos -incluye 230 horas de

clases teórico-prácticas- los internos podrán incorporarse al taller productivo de actividades auxiliares "Gestión de residuos" que existe en los centros penitenciarios.

Con el segundo programa, destinado a la inserción laboral en empresas del sector residuos, la Administración Penitenciaria persigue la incorporación al mercado laboral de internos como José Pedro que se encuentran en un CIS.

El OATPFE será el encargado de seleccionar a los 15 internos que, como máximo, podrán participar en cada acción formativa, financiada conjuntamente con el Fondo Social Europeo, que tendrá una duración de 230 horas.

Ecoembes, por su parte, se ocupará de la elaboración de las unidades didácticas y, a través de su Cátedra en la Universidad Politécnica de Madrid, de impartir los conocimientos teóricos, un total de 150 horas, y facilitará a los alumnos que puedan realizar prácticas profesionales no laborales en empresas del sector con una duración de 80 horas.

La colaboración entre la administración y Ecoembes se inició hace cinco años en el centro penitenciario de Madrid IV (Navalcarnero).

Actualmente, este proyecto está implantado en 45 centros penitenciarios y dos centros de inserción social, en los que hay instalados 8.423 contenedores y 86 compactadores. EFE

En relación a la difusión de los Programas SAL de acompañamiento para la inserción laboral de personas privadas de libertad y en libertad condicional que se ha realizado en 10 provincias y que se ha dirigido tanto a los potenciales beneficiarios como a los medios de comunicación y tejido empresarial de la zona, se han distribuido carteles y dípticos que fueron editados el año anterior.

Toda la documentación de gestión relacionada con los programas que se cofinancian por el FSE, lleva la publicidad que establece la normativa desde el inicio del proceso hasta su finalización.

FUNDACIÓN ACCIÓN CONTRA EL HAMBRE

En el año 2013, las actividades relacionadas con el Plan de comunicación que ha llevado a cabo la Fundación Acción contra el Hambre han sido:

- 2 actos públicos en los que aparece el FSE como financiador, a los que han asistido un total de 80 participantes.
- 21 acciones de difusión de las operaciones del FSE.
- 6 publicaciones externas realizadas, con 10 puntos de distribución.
- 50.000 visitas en la Web
- 8 tipos de soportes publicitarios físicos para las presentaciones oficiales que se han llevado a cabo en el año 2013 relativas a operaciones del FSE.

A continuación se presentan más en profundidad las anteriores medidas de comunicación a partir de las distintas líneas de acción en 2013:

Concretamente se ha incidido en las **medidas 3, 4, 12, 13, 15, 18** del Plan de Comunicación de Lucha contra la Discriminación.

- **MARCA VIVES PROYECTO**

Con motivo de la fusión entre Fundación Luis Vives y Acción contra el Hambre se crea la **VIVES PROYECTO** que recoge la estrategia de ACH de empleabilidad y emprendimiento inclusivo para colectivos en riesgo de exclusión.

Para ello, se plantea como objetivo reforzar a nivel transversal todos aquellos aspectos relacionados con la Información y Publicidad de las Operaciones del Vives Proyecto especialmente aquellas vinculadas al FSE.

A partir de ahí, para el año 2013 destacamos los siguientes aspectos:

La estrategia de empleabilidad y emprendimiento Vives Proyecto todas las operacines de ACH para generar oportunidades de acceso al mundo laboral, estando la mayoría de ellas cofinanciadas por el POLCD 2007-2013.

Con el objetivo de dar una coherencia a la comunicación de estos proyectos, se diseñó por el equipo de comunicación un plan de comunicación específico para el año 2013.

Se planificaron unos objetivos para este Plan de Comunicación:

Objetivo General: Posicionar el emprendimiento inclusivo como una oportunidad de acceso al mundo laboral para personas en riesgo de exclusión. Las personas en riesgo de exclusión deben tener las mismas oportunidades de acceso al mundo laboral que las personas que no están en riesgo, y mediante VIVES Proyecto promovemos los servicios adaptados a las aptitudes y competencias de estas personas para inicien un nuevo proyecto de vida emprendiendo.

Acción contra el Hambre como actor social a través de Vives Proyecto.

– *Objetivo específico 1*: Posicionar Vives Proyecto como iniciativa que contribuye al apoyo de las personas en riesgo de exclusión socio-laboral en España.

– *Objetivo específico 2*: Posicionar Vives Proyecto como iniciativa que fortalece al Tercer Sector de Acción Social en España en emprendimiento

Y también *el público objetivo*:

Nivel 1:

- Entidades del Tercer Sector de Acción Social en España con departamentos de empleo y emprendimiento que apoyen a personas en riesgo de exclusión socio-laboral.
- Personas en riesgo de exclusión socio laboral beneficiarios de las entidades anteriores.

Nivel 2:

- El Tercer Sector de Acción Social y Cooperación español e internacional.
- Medios de comunicación españoles.
- Empresas y otros actores del ecosistema del emprendimiento.
- Administración pública.

Nivel 3: la sociedad en general

A partir de esta estrategia, se definieron las herramientas y canales a utilizar:

Objetivo General: Posicionar el emprendimiento inclusivo como una oportunidad de acceso al mundo laboral para personas en riesgo de exclusión. Las personas en riesgo de exclusión deben tener las mismas oportunidades de acceso al mundo laboral que las personas que no lo están, y mediante VIVES Proyecto promovemos los servicios de emprendimiento adaptados a las aptitudes y competencias de estas personas para inicien un nuevo proyecto de vida emprendiendo

OE1: Posicionar Vives Proyecto como iniciativa que contribuye al apoyo de las personas en riesgo de exclusión socio-laboral en España.

OE2: Posicionar Vives Proyecto como iniciativa que fortalece al Tercer Sector de Acción Social en España en emprendimiento.

Públicos	**Objetivos**	**Acciones/Herramientas**
Entidades participantes y sus usuarios	Informar sobre Vives Proyecto y transmitir conocimientos relativos al emprendimiento, para reforzar e incrementar sus capacidades	Creación de espacio web temporal en web FLV Creación de un eje nuevo de Acción Social en ACH y Video Vives Proyecto. http://www.luisvivesces.org/quienes_somos/la_fundacion_y_el_fondo_social_europeo/index.html Creación de microsite definitivo en web de ACH
Otras entidades sociales (trabajadores o voluntarios de las mismas).	Informar a otras ENL sobre Vives Proyecto y hacerlas partícipes de él en las fases o acciones abiertas a ENL no seleccionadas en la convocatoria.	Informar al sector social sobre Vives Proyecto (sus formaciones abiertas, fases, resultados etc.) a través de las redes sociales (facebook y twitter), Difusión de noticias sobre Vives Proyecto en el Flash Infosocial Envío de noticias a boletines del sector social Video del impacto social de la 1ª edición de Vives Proyecto : http://www.youtube.com/watch?v=lFUkBzD0GUc&feature=player_embedded
Empresas	Dar a conocer el proyecto al sector empresarial, sensibilizarles sobre su papel en el ecosistema del emprendimiento.	Presentación de Vives Proyecto en el foro de RSE. Difusión de la estrategia VIVES Proyecto entre las principales empresas españolas con política de RSE. Realización de xx nº de folletos de difusión de la estrategia Vives Proyecto.

Medios de comunicación y ciudadanía	Lograr que los medios de comunicación se hagan eco del proyecto y lo difundan y transmitan a la ciudadanía en general	61 intervenciones entre: Notas de prensa. Entrevistas con medios de comunicación en cada uno de los hitos mediáticos del proyecto *–Ver cronograma-.*

De acuerdo a esta ruta marcada, podemos concluir que durante el año 2013 se ha avanzado realmente en la consecución de posicionar a VIVES PROYECTO como una estrategia de emprendimiento inclusivo de referencia dentro del Ecosistema del Emprendimiento.

o ***Comunicación Vives Proyecto***

Desde el área de comunicación el **objetivo de comunicación** principal para este proyecto ha sido el de posicionar a Vives Proyecto, posicionando a Vives Proyecto como iniciativa de emprendimiento inclusivo de referencia, que contribuye al apoyo de las personas en riesgo de exclusión socio-laboral en España y también como una iniciativa novedosa que fortalece al Tercer Sector de Acción Social en España en emprendimiento.

De esta manera:

- Dar a conocer las actividades del PO y las vías de acceso a las mismas a todas las partes interesadas
- fomentar la amplia participación de las ONGS en las acciones del PO,
- Divulgar la cofinanciación comunitaria, a través del FSE, de las operaciones del PO.
- Concienciar a la sociedad española de las dificultades de integración laboral que experimentan los colectivos a los que se dirige el PO y de la necesidad hacerles frente a través de políticas públicas

MEDIDA 3: Inserción de anuncios en medios de comunicación.

Para lograr los objetivos anteriores durante todo el 2013 se han enviado notas de prensa sobre los hitos de este proyecto (su inicio, su cierre, la puesta en marcha de nuevas convocatorias, la selección de ONG participantes, etc.), así como también se han publicado noticias sobre el mismo en la página web de Acción contra el Hambre: www.accioncontraelhambre.org, en la que se ha creado una sección especial destinada a la acción social y a Vives Proyecto:

http://www.accioncontraelhambre.org/accion_social/index.php, en la web de Luis Vives Centro de Estudios Sociales: www.luisvivesces.org, y en las redes sociales de ambos proyectos.

Además, **se ha elaborado un video** explicativo sobre el nacimiento de este proyecto tras la fusión de Fundación Luis Vives y Acción contra el Hambre y el objetivo y misión del mismo: http://www.youtube.com/watch?feature=player_embedded&v=lFUkBzD0GUc

Se han creado materiales de comunicación para las asesorías, reuniones, formaciones o encuentros con otras ONG o beneficiarios de Vives Proyecto como roll up, cuadernillos, bolis, usb, carpetas… etc., en definitiva, **merchandising de Vives Proyecto.**

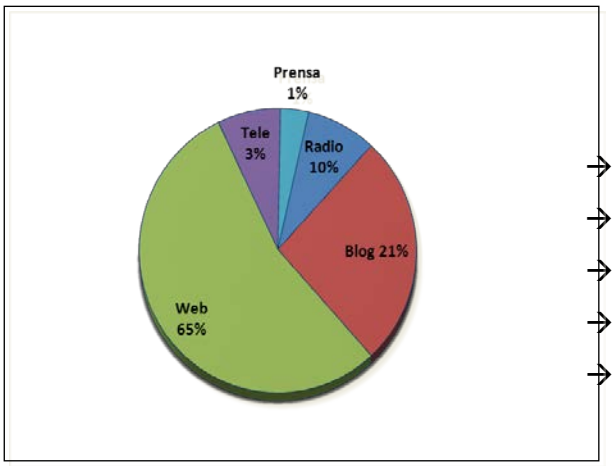
También se han elaborado varios videos testimoniales a final de 2013 que recogen las experiencias y conclusiones de las personas participantes en este proyecto al finalizar el mismo, con el objetivo de poder compartirlas con otras entidades o personas interesadas en el proyecto. http://www.youtube.com/watch?v=lFUkBzD0GUc&feature=player_embedded

MEDIDA 15: En todas las actividades del PO aparece la mención explícita a la cofinanciación del FSE en cada uno de los documentos y materiales que se desarrollan. , La Fundación Acción contra el Hambre se asegura que todos los productos cofinanciados llevan el logo del FSE (publicaciones, folletos, listados de asistentes, etc.). También la documentación online y el boletín electrónico.

MEDIDA 12: Inserción de anuncios en medios de comunicación.

A continuación se presenta un análisis del impacto que han tendido las diferentes herramientas de comunicación (noticias sobre Vives Proyecto, Notas de prensa, página web, etc.).

En el siguiente gráfico se pude ver la distribución de impactos según el medio en el que ha aparecido.



1 Distribución de impactos por tipo de medio

El total de impacto en los medios ha sido de 95

- → web: 62
- → blog: 20
- → radio: 9
- → Televisión: 3
- → Prensa escrita: 1

En el siguiente gráfico se pude ver la distribución de impactos en función de la clasificación por audiencia

→ Breves: 12

→ Entrevistas: 4

→ Vídeos: 3

A continuación se muestra una tabla que recoge los impactos mencionados.

	FECHA	MEDIO	PROGRAMA
RADIO	29/02/2013	Entrevista Radio Euskadi	somos cómplices
	04/03/2013	Radio Servimedia	Social
	07/03/2013	Radio Euskadi	somos cómplices
	08/03/2013	RNE	otros acentos
	11/03/2013	Radio Exterior de España	Cuarto Mundo
	28/08/2013	Radio ZOE Madrid	
	23/09/2013	RNE – Radio Exterior	Mundo solidario
	10/10/2013	COPE	
	27/11/2013	RNE - Radio Exterior	Mundo Solidario
	27/02/2013	noticias.lainformacion.com	Acción contra el hambre promueve un proyecto para la integración laboral de personas en riesgo de exclusión

WEB	27/02/2013	teinteresa.es	Lanzan un programa para impulsar oportunidades micro-empresariales para personas en riesgo de exclusión
	27/02/2013	humania.tv	Nace "Vives Proyecto", una iniciativa para facilitar oportunidades micro-empresariales a personas en riesgo de exclusión sociolaboral en España
	27/02/2013	lavozlibre.com	Lanzan un programa para impulsar oportunidades micro-empresariales para personas en riesgo de exclusión
	27/02/2013	europapress.es	Lanzan un programa para impulsar oportunidades micro-empresariales para personas en riesgo de exclusión
	27/02/2013	ecodiario.eleconomista.es	Acción contra el hambre promueve un proyecto para la integración laboral de personas en riesgo de exclusión
	27/02/2013	cvongd.org	VIVES PROYECTO: Apoyo a entidades del Tercer Sector de Acción Social
	27/02/2013	Fsc-inserta	Acción contra el Hambre promueve un proyecto para la integración laboral de personas en riesgo de exclusión
	27/02/2013	managingsport.com	Vives Proyecto
	27/02/2013	.telecinco.es	
	27/02/2013	Diario Siglo XXI	Lanzan un proyecto para impulsar oportunidades de microemprendimiento
	27/02/2013	noticiaspositivas.net	Nace Vives Proyecto, una iniciativa para facilitar oportunidades micro-empresariales a personas en riesgo de exclusión sociolaboral en España
	28/02/2013	compromisorse.com	Acción contra el Hambre presenta la iniciativa 'Vives

			proyecto'
	28/02/2013	Mcapaz	
	28/02/2013	observatorioeconomiasocial.es	
	28/02/2013	redesinterculturales.org	Vives Proyectos. Iniciativa para facilitar oportunidades micro-empresariales a personas en riesgo de exclusión
	11/04/2013	compromisorse.com	Seleccionadas las 12 entidades no lucrativas para el 'Vives proyecto'
	28/02/2013	eleconomista.es	Acción contra el hambre promueve un proyecto para la integración laboral de personas en riesgo de exclusión
	27/02/2013	.telecinco.es	
	27/02/2013	Diario Siglo XXI	Lanzan un proyecto para impulsar oportunidades de microemprendimiento
	27/02/2013	noticiaspositivas.net	Nace Vives Proyecto, una iniciativa para facilitar oportunidades micro-empresariales a personas en riesgo de exclusión sociolaboral en España
	28/02/2013	compromisorse.com	Acción contra el Hambre presenta la iniciativa 'Vives proyecto'
	28/02/2013	Mcapaz	
	28/02/2013	observatorioeconomiasocial.es	
	28/02/2013	redesinterculturales.org	Vives Proyectos. Iniciativa para facilitar oportunidades micro-empresariales a personas en riesgo de exclusión
	11/04/2013	compromisorse.com	Seleccionadas las 12 entidades no lucrativas para el 'Vives proyecto'
	28/02/2013	eleconomista.es	Acción contra el hambre promueve un proyecto para la integración laboral de personas en riesgo de exclusión

	01/03/2013	aefundraising.org	
	01/03/2013	corresponsables.com	Fundación Luis Vives y Acción contra el Hambre lanzan "Vives Proyecto"
	01/03/2013	rsextremadura.es	Vives Proyecto: emprendimiento laboral para personas en riesgo de exclusión
	02/03/2013	rrhhdigital.com	Nace 'Vives Proyecto'
	04/03/2013	gestionaradio.com	
	04/03/2013	foretica.org	Nace "Vives Proyecto", una iniciativa para facilitar oportunidades micro-empresariales a personas en riesgo de exclusión sociolaboral
	04/03/2013	etnor.org	
	04/03/2013	apadrino.com	Vives Proyecto, una iniciativa para personas en riesgo de exclusión socio-laboral
	04/03/2013	espacioemprende.startupyme.com	
	05/03/2013	canalsolidario.org	
	07/03/2013	insercionsocial.com	Cómo generar medios de vida para personas en riesgo de exclusión
	08/08/2013	europapress.es	
	08/08/2013	eldiariomontañes.es	Intercambio de experiencias en Aguilar de Campoo
	08/08/2013	zamoradigital.net	Acción Contra el Hambre y Fundación Luis Vives se interesan por el proyecto de empleo de Santa Maria la Real
	08/08/2013	vivecampoo.es	Acción Contra el Hambre y la Fundación Luis Vives se interesan por el proyecto de Lanzaderas de Empleo y Emprendimiento Solidario
	08/08/2013	rrhhdigital.com	Acción contra el Hambre y la ley de apoyo al emprendedor

	14/09/2013	consumer.es	Luis González, director del área de Acción Social en España de Acción contra el Hambre
			"Debido a la crisis, personas con estudios y experiencia laboral están en riesgo de exclusión sociolaboral"
	23/09/2013	solucionesong.org	
	24/09/2013	compromisorse.com	ACH: 'Sigue faltando un apoyo al emprendimiento social'
	25/09/2013	innovasocial.com	Vives Proyecto llega a su segunda convocatoria
	03/10/2013	solucionesong.org	¡Ya puedes apuntarte a la II Convocatoria de Vives Proyecto! ¡Presenta tu solicitud hasta el 20 de octubre!
	11/11/2013	Recursos Humanos Digital	La Fundación Barclays y Acción contra el Hambre, con el empleo juvenil
	11/11/2013	Compromiso RSE	La Fundación Barclays y Acción contra el Hambre impulsan el empleo juvenil
	19/11/2013	Lawyer Press	La fundación Barclays y Acción contra el Hambre unen sus fuerzas contra el desempleo juvenil
PRENSA	18/10/2013	Cinco Días	La fundación Barclays y Acción contra el Hambre unen sus fuerzas contra el desempleo juvenil

MEDIDA 18: Elaboración de materiales publicitarios.

Se han diseñado en el año 2013: roll, usb, libretas, carpetas bolígrafos ups de Vives Proyecto, con la correspondiente visibilidad del logo del FSE de acuerdo al Plan de Comunicación del Programa operativo

o ***Página web Luis Vives Centro de Estudios Sociales***

Luis Vives Centro de Estudios Sociales de Acción contra el Hambre, pionero e innovador dentro del Tercer Sector, surge con el propósito de genera información y conocimiento de interés principalmente para el Tercer Sector, la empresa y el mundo universitario.

El Centro pretende convertirse en una plataforma que sirva de punto de encuentro entre los distintos actores sociales, para el debate y el intercambio de ideas en temas de clave para el Tercer Sector: acción social, cooperación, RSE, etc...

MEDIDA 4 y 13. Difusión de las novedades del PO a través de las nuevas tecnologías.

Este Centro, y por tanto, esta web, presentan cuatro LÍNEAS DE TRABAJO CON DISTINTOS PROYECTOS:

- **Formación:** Programa formativo universitario con la Unidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), programa de formación abierto, formación a la carta para ONG, formaciones internas para trabajadores de ACH, másteres ACH y formaciones de Vives Proyecto.

- **Puntos de encuentro o agenda de eventos:** con el objetivo de ofrecer bajo un mismo sello o marca todas las actividades relativas a**l fomento del diálogo entre actores sociales, el debate y la gestión del conocimiento.**

- **Publicaciones:** Revistas científicas (Revista de Responsabilidad Social de la Empresa y Revista Española del Tercer Sector), Anuario del Tercer Sector de Acción Social y otras publicaciones técnicas y Guías de ACH.

- **Información:** Boletín Flash Infosocial, redes sociales, noticias.

A continuación se explica brevemente el funcionamiento y la navegación por la nueva web del Centro de Estudios: www.luisvivesces.org

- **La home o página principal:** En ella se publican destacados sobre nuestros proyectos y avisos, a través de un slider principal y diferentes banners laterales. También se puede acceder al "corazón del Centro de Estudios", nuestras dos revistas científicas sobre Tercer Sector en España y Responsabilidad Social de la Empresa.

- **Quiénes somos, o sección corporativa de presentación:** En esta sección se presenta nuestra historia, de dónde venimos, y cuál es nuestra relación con uno de nuestros principales aliados, el Fondo Social Europeo. También se presenta información sobre el Fondo Social Europeo y sobre el Programa Operativo Lucha contra la Discriminación 2007/2013.

- **Sección de actualidad**: Se trata del lugar en el que estar al tanto de la actualidad social. Aquí publicamos noticias sobre política social europea y española, noticias sobre proyectos de otras ONG, sobre nuestros propios proyectos ...

- **Publicaciones o la sección de la biblioteca virtual:** En esta sección se accede a las dos publicaciones científicas principales y al resto de guías o cuadernos técnicos.

- **Formación:** La sección en la que publicamos nuestros cursos y programas formativos

- **Eventos o sección de agenda con nuestras jornadas, presentaciones, cursos…**

Esta web tiene una media de 50.000 visitas al mes.

- **Flash Info social:**

En relación con la medida 10 Edición de material divulgativo la Fundación Luis Vives, edita el boletín Flash Infosocial que llega cada semana de manera gratuita **a alrededor de 23.000 suscriptores** a través de su correo electrónico.

La información que se ofrece es de interés para el sector en temas como: políticas sociales españolas y europeas, pobreza e inclusión social, empleo, género, discapacidad, otros colectivos de personas a las que se dirige el PO, así como sobre la actividad que realiza tanto la propia Fundación Luis Vives como la que realizan otras ONG españolas, información sobre eventos a nivel español y europeo relacionados con el Tercer Sector y temas sociales, información sobre publicaciones de interés para las ONG y un apartado de cursos que ofrece la Fundación y otro de convocatoria de subvenciones.

Las secciones con las que cuenta actualmente el boletín son:

- **En que estamos:** sección donde se divulgan las actividades de la Fundación, es decir acciones relacionadas con el PO, fortalecimiento del Tercer Sector de Acción Social, actividades de Vives Proyecto o de Luis Vives Centro de Estudios Sociales etc.

- **Actualidad Social:** un espacio sobre empleo, inmigración, género, discapacidad... para estar al día de lo que ocurre en la política social en España y en el Tercer Sector y al día de las políticas sociales europeas.

- **¿Qué hace tu ONG?:** sección sobre las noticias de las ONG; un canal para dar a conocer los proyectos novedosos, buenas prácticas trasladables a otras ONG,

- **sabías qué:** consejos prácticos, novedades, herramientas para la gestión de ONG, etc.

El boletín presenta también 4 secciones de enlaces para agenda, publicaciones, convocatorias y cursos de formación.

FUNDACIÓN ONCE

La ejecución del Plan de Comunicación se ha seguido llevando a cabo durante el año 2013, no sólo en lo referente a sus actuaciones periódicas y transversales como las revistas, anuncios, webs, boletines y notas de prensa sino también en lo que atañe a medidas puntuales como son las jornadas, las campañas de publicidad o la publicación de estudios.

POTENCIALES BENEFICIARIOS

Durante el año 2013 también se han difundido las actividades del PO y las maneras de acceder a ellas por las partes interesadas. Para ello, se anunció en un diario de tirada nacional (El Mundo) la convocatoria de concursos en el marco del PO y se publicó cada concurso en la página web institucional de FSC Inserta.

En los casos en los que por su cuantía ha sido obligatorio, se han llevado a cabo las inserciones pertinentes anunciándose la apertura de concurrencias en el Diario Oficial de la Unión Europea.

Para el caso de las ayudas al autoempleo, en el marco de la convocatoria general de ayudas que la Fundación ONCE publica en el BOE cada año, se señala que estas podrán estar cofinanciadas por el Fondo Social Europeo y, en la resolución por la que se concede la ayuda, se señala expresamente dicha cofinanciación (L1, M1). Además, en cumplimiento de una recomendación de una auditoría efectuada por la ONA, se ha modificado el dossier de ayudas al autoempleo, dotando de mayor transparencia al proceso de selección de los proyectos.

En todos los concursos, se incluye en el pliego de condiciones particulares un apartado en el que se señala que "El contratista acepta, expresamente, que sus datos personales figurarán en la relación de beneficiarios de ayudas de los Fondos Estructurales de la base de datos establecida al efecto por la Comisión Europea en cumplimiento del art. 37 Reglamento (CE) nº 1828/2006, de 8 de diciembre de 2006, por el que se fijan normas de desarrollo para el Reglamento (CE) nº 1083/2006 del Consejo, por el que se establecen disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo y al Fondo de Cohesión, y el Reglamento (CE) nº 1080/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativo al Fondo Europeo del Desarrollo Regional en la página Web de la Unión Europea:

http://ec.europa.eu/employment_social/esf/discover/article_7093_es.htm" (L2, M6).

En la página web específica de "Portalento" (www.portalento.es), se informa de todas las oportunidades que ofrece el Programa Operativo (orientación, formación, empleo, emprendeduría), así como en las redes sociales (Facebook, Twitter, Linkedin, Tuenti y Youtube). (L1, M4).

BENEFICIARIOS

Facilitar las tareas de gestión del PO a los organismos y personas encargadas de realizarlas.

La Fundación ONCE ha continuado facilitando toda la información relativa a la preparación de las operaciones, y ha elaborado unas instrucciones específicas para los beneficiarios sobre la gestión del PO siguiendo las directrices emitidas desde la UAFSE a lo largo de todo el ejercicio 2013. (L5, M8).

POTENCIALES PARTICIPANTES

La información a los potenciales participantes se ofrece a través de 3 medios: Medios digitales, marketing directo, participación en Ferias y Foros de empleo.

Medios Digitales

- ***Portal de Empleo y Formación del Programa Por Talento***. Es concebido como bolsa de empleo online para destinatarios y empresarios, siendo el objeto facilitar la búsqueda de empleo a los primeros, y ser una herramienta de búsqueda de candidatos para los segundos. Este portal que ha tenido 795.750 visitas durante este periodo de tiempo, sostiene así mismo información de interés del Programa Operativo y entorno relacionado, como son entre otros ejemplos, el servicio de alerta

de sms, que permite el envío automático de un sms a los candidatos que encajan con el perfil de la oferta recibida y que están suscritos al servicio de alertas de www.portalento.es.

Adicionalmente a este servicio, se han enviado sms personalizados para captar candidatos para una oferta de auxiliar de comercio localizada en Cataluña y para un curso de FP dual en las ramas Administración y Finanzas o Laboratorio de Diagnóstico en Madrid.

Paralelamente se ha seguido trabajando en el Proyecto de Innovación Tecnológica de dicho portal, que se lanzó el día 3 de febrero de 2013 incorporando las siguientes mejoras:

- Mayor interacción del usuario con FSC Inserta
- Total transparencia de la actividad de FSC Inserta.
- Una completa accesibilidad y usabilidad de la nueva plataforma web.
- Un diseño muy atractivo.
- La navegación por la web es muy intuitiva.
- Mayor importancia de las redes sociales en la plataforma.

Marketing directo:

- Cartelería, folletos y libros:

- Diseño y redacción de un cartel para captar candidatos para una oferta de empleo de ingenieros de Repsol

- Diseño y redacción de un cartel para captar candidatos para una oferta de empleo de estaciones de servicio Repsol.

- Diseño y redacción de un folleto para Día Supermercados con motivo del Día Internacional de la Discapacidad.

- 500 dípticos para captar universitarios con discapacidad para realizar prácticas en Servimedia y Europa Press.

- Cartel campaña de verano de FSC Inserta

- Diseño y redacción de los manuales de alfabetización digital.

- Diseño y redacción de un cartel para una oferta de empleo de Deloitte

- Diseño y redacción de un cartel de prácticas curriculares

- Invitaciones:

- Diseño, redacción y envío de la invitación así como el programa online, relativo al acto del Foro Inserta Responsable " Banco de buenas prácticas. Innovación, diferenciación y RSE-D".

- Diseño, redacción y envío de la invitación relativo al acto del Foro Inserta Responsable "La creación de valor compartido y RSE-Discapacidad"

- Diseño y redacción de la invitación al acto de la Fundación Rais.

- Diseño y redacción de la invitación al acto de presentación del libro *Trabaja en red*

foro inserta responsable

Fundación ONCE

BANCO DE BUENAS PRÁCTICAS. INNOVACIÓN, DIFERENCIACIÓN Y RSE-D

11 de abril de 9.00h a 11.00h en el Confortel Pío XII

Avda. Pío XII, nº 77. 28016 Madrid

El Foro Inserta Responsable es un espacio de reflexión plural, innovación social e intercambio de buenas prácticas en RSE-D impulsado por la Fundación ONCE, compuesto por 70 empresas y entidades colaboradoras.

En la reciente Propuesta de Resolución del Parlamento Europeo del 28 de enero de 2013 "sobre responsabilidad social de las empresas", se hace especial hincapié en la **importancia de la difusión de buenas prácticas.**

Dicha resolución establece que es necesario **reforzar el vínculo entre la RSE, los ciudadanos, la competitividad y la innovación,** facilitando la difusión de buenas prácticas e iniciativas a favor de la innovación social y la creación de empleo. Además, destaca, que las empresas que se comprometan con la RSE, deben de ser fácilmente identificables por los inversores y ofrecer también a los consumidores un acceso sencillo a la información sobre las repercusiones de la empresa en la sociedad.

Por ello, en este desayuno de directivos, abordaremos esta temática muy en línea con las directrices aportadas por la resolución, y, presentaremos el libro **"11 buenas prácticas" en materia de RSE-D, editado por Fundación ONCE,** con la experiencia de 11 empresas del Foro en representación de las que lo componen, junto con el **sello Bequal, como iniciativa innovadora de reconocimiento en materia de RSE-D** de estas buenas prácticas, impulsada por el **CERMI, FEACEM, Fundación ONCE y la Fundación Seeliger y Conde** que certificara y distinguirá a las empresas socialmente responsables con las personas con discapacidad.

PROGRAMA DEL DESAYUNO

9.00h **Inscripción y networking**

9.15h **Bienvenida e inauguración**:
D. Alberto Durán, vicepresidente ejecutivo de Fundación ONCE

9.25h **Las 11 Buenas Prácticas en materia de RSE-D.** Se expondrá la experiencia de Accenture, Acciona, Alcampo, Banco Popular, FCC, Ford, Grupo Vips, Grupo Siro, Meliá HI, Repsol, Sanitas
Intervienen:
Dña. Ana Millán, directora general de la Fundación Accenture, y vicepresidenta del Consejo Asesor del Foro Inserta Responsable
D. Miguel Ángel García de Andrés, vicepresidente de RRHH de Grupo Vips y consejero y vicepresidente del Consejo Asesor del Foro Insertan Responsable

10.10h **El Sello Bequal como herramienta de innovación y diferenciación en RSE- D.**
D. José A. Martín Rodríguez, director gerente de la Fundación Bequal

10.25h **Debate**

10.55h **Clausura de la Jornada**: **D. Ignacio Tremiño,** director general de Políticas de Apoyo a la Discapacidad, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad

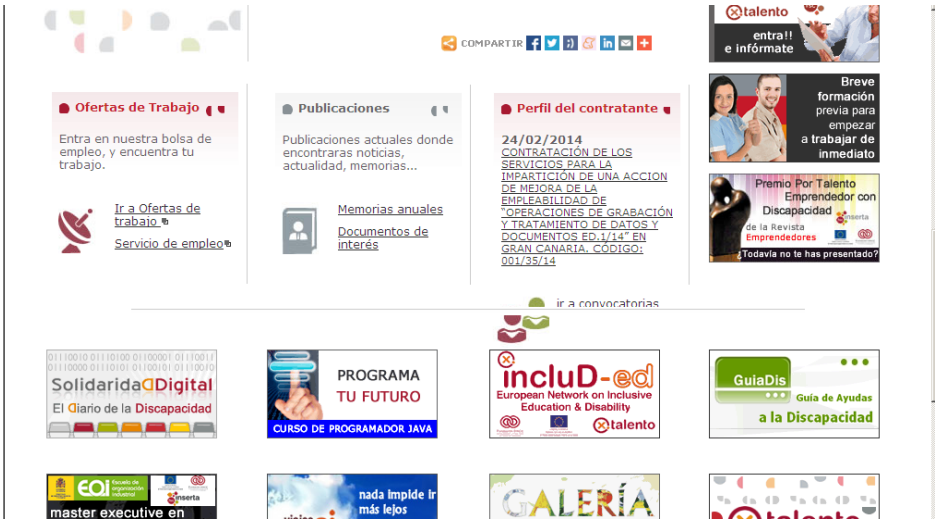
Modera: D. Pablo Blázquez, director de la revista Ethic

El acto contará con intérprete de lengua de signos
El hotel cuenta con aparcamiento

inserta

- Banners:

- Diseño y redacción de banner No Te Rindas Nunca en la web cermi.es
- Diseño y redacción de banner No Te Rindas Nunca en la página web enbuscade.org
- Diseño y redacción de banner para captar candidatos para trabajar en el sector de la hostelería
- Diseño y redacción de banner para captar candidatos para trabajar en el sector aeroportuario
- Diseño y redacción de banner para captar candidatos para el sector IT
- Diseño y redacción del banner de campus inclusivos
- Diseño y redacción de banner para captar candidatos sector lavandería industrial



<u>Participación en ferias y foros</u>:

En general estas participaciones permiten dar a conocer el Programa Por Talento y sus líneas de actuación en distintos entornos. Los gestores hacen uso de las mismas principalmente para poder captar oportunidades de empleo y establecer sinergias con otros operadores, y desde el ámbito de la comunicación son apoyadas a través de las herramientas de difusión. (L9, M22).

- Jornadas Universidad y Discapacidad de Asturias
- XII Foro de empleo de la Universidad de Oviedo
- VIII Salón Kühnel de Formación, Empleo y del Emprendedor. Aragón
- Foro de Empleo de la Universidad de Navarra
- X Feria de la Juventud, el Empleo, la Formación y el Ocio de Teruel.
- XII Jornada de Empleabilidad para colectivos vulnerables de Castilla y León
- II Foro de Empleo, Formación y Emprendedores de Córdoba
- Jornada de Puertas Abiertas y Foro de Empleo 2013 de Almería
- VIII Foro de Empleo de la Universidad de Castilla La Mancha.
- VII Foro de Empleo de las 3 Universidades (Universidad Complutense, Universidad Politécnica de Madrid, Universidad Nacional de Educación a Distancia)
- VII Feria de Empleo para Personas con Discapacidad de Madrid

PÚBLICO EN GENERAL

Fundación ONCE ha continuado dando prioridad a la visibilidad de los destinatarios del Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación 2007-2013 como ciudadanos europeos plenos de derechos y activos en una sociedad inclusiva.

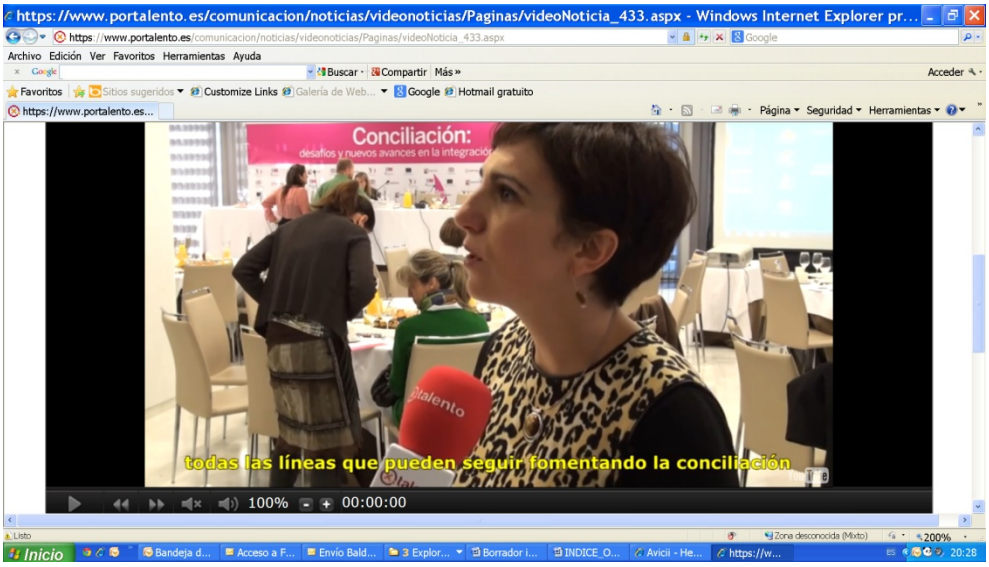
También se ha priorizado la difusión del valor añadido que aporta el Fondo Social Europeo a través de sus ayudas para la inclusión social y laboral de colectivos en riesgo de exclusión, como las personas con discapacidad. En todas las comunicaciones se ha hecho expresa mención de la cofinanciación del FSE (L8, M15)

Continúa la edición diaria del periódico Solidaridad Digital, así como la tirada en papel de 4.500 ejemplares de la revista Portalento, que pretende difundir entre los distintos actores implicados (tejido empresarial. Administraciones, público en general), experiencias exitosas en el campo de la integración laboral para personas con discapacidad. Durante este periodo de tiempo, se ha procedido a la elaboración, impresión y distribución de 4.500 ejemplares de cada uno de los números 15, 16 y 17 de esta revista y a la elaboración de 4.500 ejemplares del número 18. (L9, M24).

Se han publicado los siguientes videos de noticias relacionadas con el Programa Por Talento tanto en Solidaridad Digital como en el portal Por Talento:

- Video-noticia del acto de presentación de la campaña No Te Rindas Nunca. Video-noticia de la firma del convenio Inserta con Deloitte.
- Video-noticia de la firma del convenio Inserta con Campofrío.
- Video-noticia de la presentación del libro “Once buenas prácticas” y del sello Bequal.
- Video-noticia de la firma del convenio Inserta con Sodexo.
- Video-noticia sobre la visita de parlamentarios europeos a la sede de Flisa en Vallecas.
- Video-noticia sobre once buenas prácticas por parte de empresas adheridas al convenio Inserta.
- Video-noticia sobre firma del convenio Inserta con Geriatros.
- Video-noticia Alcampo apuesta por la inclusión.
- Video-noticia Premio Contact Center a Sertel.
- Video-noticia Visita de la Directora de Políticas Sociales de la Unión Europea a sede de FSC Inserta.
- Pieza audiovisual con la entrevista a Cristina Marcos, investigadora con discapacidad de la Universidad del País Vasco.
- Video-noticia relativa a la renovación del convenio Inserta por parte de Repsol.
- Video-noticia relativa a la firma del convenio Inserta por parte de Leroy Merlín.
- Video-noticia de la entrevista a Isabel Garro, directora de la Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas
- Video-reportaje Jóvenes con talento Javier Martínez.
- Video-noticia de la firma del acuerdo Inserta entre el Pozo Alimentación y Fundación ONCE en Murcia.
- Video-noticia de la presentación del estudio de Cáritas, Cruz Roja, Fundación Secretariado Gitano y Fundación ONCE en una jornada en Bruselas.

- Video-noticia de la firma del convenio Inserta entre el Grupo Siro y Fundación ONCE.
- Video-noticia de la ceremonia de entrega de los premios Emprendedores 2013.
- Video-notica del estudio de Rais Fundación sobre personas con discapacidad sin hogar
- Video-noticia de la jornada del Foro Inserta Responsable en la sede de la CEOE.
- Video-noticia del acto de firma del convenio Inserta con la empresa Mahou.
- Video-noticia de jornada Comunica con éxito del proyecto Proad del Comité Paralímpico para enseñar a deportistas paralímpicos a comunicar correctamente.
- Video-noticia del desayuno Por Talento organizado por Europa Press con la presencia de Engracia Hidalgo.
- Video-noticia del desayuno organizado por la revista Yo Dona.
- Video-noticia de la firma del convenio Inserta entre Fundación ONCE y Alcampo Video-noticia del acto de presentación del libro *Trabaja en Red*.



Campañas de Comunicación:

Un buen ejemplo de acción de sensibilización ha sido la campaña para la captación de jóvenes con discapacidad (campaña No Te Rindas Nunca) -descrita como buena práctica del año en documento aparte- donde se continua prestando especial atención a su eficacia, a su impacto mediático a su

credibilidad, a su alto grado de cobertura obtenido sobre la población objetivo de la campaña, por el uso de la redes sociales e Internet como vía para mejorar el empleo de las personas con discapacidad. (L10, M24)

- **Campaña para la Captación de Jóvenes con Discapacidad: Campaña No Te Rindas Nunca**. Para paliar en la media de lo posible, los efectos que la crisis está causando en la inserción laboral de los jóvenes con discapacidad, se creó un plan dedicado expresamente a este colectivo para ayudarles a acceder al mercado laboral a través de acciones formativas, captación de ofertas e intermediación laboral con las empresas.

Para atraer a los jóvenes con discapacidad al mercado laboral a través del desarrollo de itinerarios adaptados a su perfil, el Plan precisó el acompañamiento a lo largo de todo el periodo de ejecución (2013-2015) de herramientas e instrumentos de difusión, sensibilización, y apoyo.

Entre estas herramientas, se lanzó una campaña de comunicación a finales de enero del 2013 articulada en torno a un spot, realizado con intención de que se convierta en un viral en Internet, y a un evento, del que se pretende que se hagan eco la mayoría de medios de comunicación nacional y regional. Se han planificado y diseñado las piezas que formarán parte de esta campaña: web, spot, cuñas de radio, mailing, emailing, y gráficas para el evento.

- **Campaña para difundir la Estrategia de Empleo y Emprendimiento Joven**

Ante la actual situación de crisis económica que atraviesa el país y las elevadas cifras de desempleo que sufren los jóvenes españoles, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social puso en marcha una Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven cuyos objetivos eran mejorar la empleabilidad de los jóvenes, aumentar la calidad y estabilidad del empleo, promover la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral y fomentar el espíritu emprendedor.

Al coincidir en gran medida los objetivos del Plan No Te Rindas Nunca con la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven del Ministerio de Empleo y Seguridad Social así como con aquellos que se indican en las recomendaciones del Fondo Social Europeo y que se instrumentan a través del Programa Por Talento, FSC Inserta -como entidad gestora de este programa- se adhirió a la iniciativa del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y lanzó una campaña de publicidad a finales del 2013 a través de diferentes medios informativos (prensa impresa y online, radio y Youtube) con el objetivo de aumentar la empleabilidad de los jóvenes con discapacidad españoles, fomentar su potencial emprendedor e incrementar el número de contratos generados para este colectivo.

La campaña publicitaria constó de:

- Emisión de un total de ciento ochenta y ocho cuñas publicitarias en Cadena SER (desconexión Madrid y Barcelona), Onda Cero (desconexión Madrid y Barcelona), Gestiona Radio (nacional) y Cadena 40 Principales (desconexión Madrid y Barcelona).

- Emisión del spot Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven en Youtube durante los últimos doce días de diciembre.

- Inserción de megabanner y banner en las webs Discapnet, Crónica Social, Cermi.es, Servimedia.es, Down España, CNSE y la newsletter cermi.es durante los últimos doce días de diciembre.

- Inserción de seis anuncios publicitarios en los siguientes periódicos de tirada nacional: Marca Edición Nacional (3), El País Edición Nacional (1), El Mundo Edición Nacional (1), 20 Minutos Edición Nacional (1).

El PSC se alía con CiU y vota a favor de la consulta

El Ayuntamiento de Lérida, con mayoría socialista, aprueba una moción soberanista

Contra la «pobreza energética»

El «Govern ha pide por decreto que no corte la luz a los necesitados

SÚMATE AL RETO DEL EMPLEO

Plan No Te Rindas Nunca

FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO

Como Organismo Intermedio del Programa Operativo, la Fundación Secretariado Gitano ha enmarcado sus acciones de información y publicidad durante el año 2013 en el *Plan de Comunicación del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación del FSE 2007-2013* que coordina y elabora la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo como Autoridad de Gestión del mismo.

Este documento, integra las acciones de información y publicidad previstas por cada uno de los Organismos Intermedios, junto con las que ejecuta directamente la UAFSE como Autoridad de Gestión del PO: los objetivos y los grupos de destinatarios del Plan; la estrategia y el contenido de las medidas de información y publicidad destinadas a los beneficiarios potenciales, a los beneficiarios y al público en general; los organismos responsables de la aplicación de las medidas de información y publicidad; el sistema de seguimiento y evaluación previsto para la posterior evaluación de las medidas que contiene.

El Plan, que cumple tanto las exigencias reglamentarias en materia de información y publicidad recogidas en los Reglamentos (CE) Nº 1083/2006 y 1828/2006 como lo dispuesto al respecto en las disposiciones de aplicación del Programa Operativo a que se refiere, se estructura en 8 capítulos, que recogen: la situación de partida en materia de información y comunicación de la región tras la implementación de las acciones relativas a los Programas Operativos de Lucha contra la Discriminación de los Objetivos 1 y 3 del periodo de programación 2000-2006 (capítulo 1); los objetivos del Plan (capítulo 2); los grupos destinatarios de las medidas del Plan (capítulo 3); el enfoque estratégico del Plan (capítulo 4); las medidas de comunicación que está previsto desarrollar (capítulo 5); el presupuesto indicativo para la implementación del Plan (capítulo 6); los organismos responsables de su ejecución (capítulo 7); y el sistema de seguimiento y evaluación del mismo (capítulo 8).

En cuanto a las **acciones específicas** de información y publicidad realizadas por la Fundación Secretariado Gitano en el año 2013, podemos señalar las siguientes:

Campañas de sensibilización social

- **Campaña "Gitanos con Estudios. Gitanos con Futuro" (2012/2013)**

Desarrollada durante el curso escolar 2012/2013, con el objetivo de animar a los adolescentes gitanos a terminar la Secundaria y continuar estudiando. Si bien sus principales acciones ('casting' y pegada de carteles en los barrios) y presentación estatal se realizaron en 2012, a lo largo de 2013 continuó su difusión en Comunidades Autónomas, con 10 presentaciones territoriales a las que asistieron unas 2.000 personas. A estos actos asistieron personas procedentes de administraciones públicas, entidades privadas y organizaciones no gubernamentales, relacionadas con los sectores de Acción Social, Educación y Tercer Sector, principalmente. Uno de los objetivos de estos actos es la llamada de atención de administraciones públicas con el fin de que sigan apostando por el avance de la comunidad gitana en el ámbito educativo y su posterior acceso al mercado laboral.

Estas presentaciones fueron diseñadas a modo de gala, se difundieron las principales piezas de sensibilización de la campaña y se proyectó el making of que resume el proyecto.

Para la realización de estas presentaciones se produjo material decorativo e invitaciones online. En dichas presentaciones se difundió material producido en 2012 (folletos y cartelería, principalmente). La página www.gitanosconestudios.org a través de su blog difundió información puntual de estas presentaciones. Las novedades de este blog se trasladaban a las redes sociales a través de los perfiles de la Fundación Secretariado Gitano, que también se hizo eco de las novedades de la campaña través de su web y sus boletines electrónicos. Asimismo, en algunas ciudades en los que se llegaron a acuerdos con la administración local se difundió la campaña también a través del mobiliario público urbano (mupis). La campaña logró un considerable impacto como noticia en los medios de comunicación.

- **Campaña "Asómate a tus sueños" (2013/2014)**

Continuando con el objetivo principal de luchar contra el abandono de las aulas de gran parte del alumnado gitano se inició en 2013 una nueva campaña de sensibilización.

"Asómate a tus sueños" es una campaña integral desarrollada en 24 ciudades españolas. Ha contado con la participación directa de más de 312 jóvenes y la implicación de los profesionales y voluntarios.

Fase 1: Convocatoria. 12 jóvenes gitanos estudiantes, participantes en la campaña anterior, grabaron un vídeo-convocatoria en el que animaban a otros chicos a participar en el casting de la nueva campaña. Este vídeo se colgó en el microsite de la campaña y se difundió en los canales de la FSG y redes sociales.

Para difundir la convocatoria del casting se editaron carteles (350 unidades) y octavillas (1.200 unidades) que se repartieron entre jóvenes gitanos del programa de educación Promociona.

Fase 2: Casting. 300 jóvenes gitanos procedentes de 24 ciudades participaron a lo largo del mes de octubre en casting celebrados en 21 ciudades españolas. Para la organización de estas pruebas se produjeron cinco fotocall a modo de decorados. Trabajadores y voluntarios de la FSG fueron los organizadores de la acción. Los vídeos de los participantes se subieron a través de una plataforma al microsite de la campaña. Aprovechando la organización del casting en algunas ciudades se organizó una tarde de sensibilización con merienda para los chicos participantes y sus familiares.

Se imprimieron camisetas (3.600 unidades) con el lema de la campaña "Con estudios tus sueños se cumplen" y la marca paraguas de estas campañas de educación "Gitanos con estudios, gitanos con futuro" en versión masculina y femenina.

Fase 3. Mentoring. 40 jóvenes participantes en el casting descubrieron durante un día cómo es la profesión de sus sueños gracias a diez relevantes empresas y profesionales que ejercieron de mentores: RTVE, Iberdrola, Ford, Dutilh Abogados, el estudio de arquitectura de Emilio Tuñón, Clarins, restaurante Luzi Bombón, Samur, la serie Amar es para siempre y el programa de radio A vivir que son dos días de la SER.

Las sesiones de mentoring se grabaron en vídeo y se fotografiaron. Se editó un vídeo documental de 11 minutos de duración, nueve videos breves de las sesiones y un teaser (pieza publicitaria previa para crear expectación). El vídeo documental se subtituló al inglés. Con las fotografías se produjeron

9 carteles diferentes que recogían la experiencia (2.070 unidades impresas). Se editó también un folleto para presentar la campaña ante las empresas.

Fase 4. Concierto - Presentación: A lo largo de 2014 se espera continuar con diferentes acciones de presentación y difusión de la campaña en 14 comunidades autónomas, tras un acto de presentación/concierto por la educación de la comunidad gitana, de ámbito estatal (1 de febrero 2014) para el que se han producido diversas piezas de promoción y decoración (folletos, carteles, banderolas...).

La campaña se ha difundido a través de los medios de la FSG: página web www.gitanos.org y del microsite de la campaña www.gitanosconestudios.org, principalmente. El microsite cuenta con un blog que iba describiendo las diferentes acciones de la campaña. Toda la información se ha difundido también a través de los perfiles en redes sociales de la Fundación (Facebook, Twitter) y del canal de Youtube.

La campaña ha tenido eco en medios de comunicación nacionales (La Sexta, Radio 5, Cadena Ser) y regionales y locales.

Acciones online

- **Página web** general (www.gitanos.org) con 1.188.000 páginas vistas y 160.000 visitantes únicos en 2013 y secciones específicas de:

o Formación Profesional y Empleo de la FSG: www.gitanos.org/que-hacemos/areas/empleo_y_formacion_profesional/index.html.es

o Del Programa Operativo Acceder www.gitanos.org/que-hacemos/areas/empleo_y_formacion_profesional/acceder.html

o De la sección para empresas (con secciones propias de cada una de las 4 empresas de inserción: Ecotur, Vedelar, Uzipen y Nabut): www.accederempresas.com

o Del microsite de la Campaña "El empleo nos hace iguales": www.gitanos.org/iguales

o De la Campaña de Educación, "De mayor quiero ser (web y microblog) www.gitanos.org/demayorquieroser

o De la Campaña de Educación "Gitanos con estudios, gitanos con futuro": www.gitanos.org/campannas/gitanos_con_estudios__gitanos_con_futuro.html y el microsite www.gitanosconestudios.org

o Microsite de la iniciativa "Gente Profesional" www.genteprofesional.org

- Mantenimiento de la página de **Facebook** de la Fundación Secretariado Gitano (creada en 2011) (http://www.facebook.com/FundacionSecretariadoGitano), al objeto de propiciar un espacio de encuentro e intercambio en el que se publica la información más relevante sobre la comunidad gitana, las políticas sociales y nuestras actividades (incluido un apartado dedicado a las campañas de sensibilización). En 2013 superó los 4.300 "Me gusta".

o Cuenta con varios perfiles propios de Comunidades Autónomas así como de la iniciativa "Gente Profesional" (www.facebook.com/genteprofesional)

- Mantenimiento de la página de **Twitter** de la Fundación (con más de 2700 seguidores): https://twitter.com/@gitanos_org

o Cuenta con varios perfiles propios de Comunidades Autónomas así como de la iniciativa "Gente Profesional (https://twitter.com/@GProfesionalFSG)

o Mantenimiento de la página de YouTube (creada en 2007) desde donde se difunden los principales audiovisuales producidos por la FSG, entre ellos los dedicados al empleo: http://www.youtube.com/user/FSGitanos

- Asimismo, las principales novedades informativas de la web se difunden a través del boletín o newsletter quincenal Gitanos.org del que se difundieron 24 números en el año 2013 y cuenta con 3.500 suscriptores (www.gitanos.org/boletines/newsletter_gitanos_org).

- Igualmente, la entidad cuenta con un boletín interno "El Secre" del que se difundieron 11 números en 2013, con contenidos relacionados con la metodología y las iniciativas de formación profesional y empleo (http://fsg.gitanos.org) y el boletín "Los gitanos en la prensa", con 4.000 suscriptores, que recoge una selección de recortes agrupados por materias, entre ellas, la de Empleo y Formación (http://www.gitanos.org/boletines/gitanos_en_la_prensa).

Publicaciones impresas

- Publicación de la **revista** *Gitanos, Pensamiento y Cultura* **(nos. 64-65 y 66-67),** a través de las cuales se difundieron en 2013 las informaciones sobre actuaciones y publicaciones de los PO y se presentaron estudios y dossieres más amplios relacionados con las líneas actuales de políticas de inclusión con población gitana. Cabe destacar la sección Experiencias del nº64-65, dedicada a "Programas para cambiar vidas", entre los que se incluyen varias iniciativas de formación profesional y empleo. La revista incluye una sección propia sobre el Programa Acceder:

  - Difusión periódica de resultados del programa *Acceder* (acciones formativas, personas atendidas, contratos conseguidos…).
  - Difusión de experiencias de colaboración con empresas.
  - Difusión del programa *Acceder* como Agencia de Colocación Estatal
  - El marco europeo de estrategias nacionales de inclusión de la población gitana.

- Elaboración y edición de **otras publicaciones**, observatorios y estudios, con objeto de conocer la situación de la población gitana en relación a la formación y el empleo, y así poder diseñar las directrices y actuaciones necesarias para la mejora de sus condiciones de vida a través del desarrollo de políticas inclusivas.

  - Elaboración y difusión en español e inglés del estudio conjunto (con F.ONCE, Cáritas y Cruz Roja) "El empleo de las personas vulnerables. Una inversión rentable. Evaluación del impacto del P.O.P. Lucha contra la discriminación", presentado en Bruselas y Madrid en octubre 2013.
  - Continuación de la distribución del "Estudio comparado población gitana y empleo", editado en 2012.
  - Edición y distribución del Informe anual FSG 2012 (en español e inglés) con contenidos sobre la situación de la comunidad gitana en España y Europa, descripción y resultados de los programas de Empleo, tanto a nivel estatal como autonómico.
  - Elaboración y difusión del informe "El impacto de la crisis en la comunidad gitana", con una sección específica sobre Empleo.

- Distribución puntual (en reuniones, encuentros…) de los folletos del Programa Acceder (editados en 2010) donde se resumen las actuaciones de dicho programa, dirigidas tanto a las personas gitanas usuarias como a las empresas, administraciones, entidades sociales y privadas que colaboraron con el desarrollo de las actuaciones.

Otras acciones de sensibilización y comunicación

- Celebración de actividades informativas y formativas (conferencias, encuentros, seminarios, charlas, ponencias informativas…) con el objetivo de informar y transferir un conjunto de principios, metodologías y herramientas de trabajo con población gitana en materia de empleo.

- Participación en diferentes medios de comunicación, prensa, radio y televisión tanto a nivel internacional como nacional y regional o local con objeto de difundir el Programa Acceder e informar sobre su desarrollo e impacto entre la población gitana. Algunos de los principales momentos o piezas son:

- Participación en el vídeo de 33 minutos elaborado por la Comisión Europea con motivo de la presentación del Paquete de Inversión Social (febrero 2013) que recoge estrategias de inclusión que están funcionando en varios países, entre ellas los programas de la FSG Acceder y Promociona.

- Difusión del programa Acceder en reportaje sobre Empleo e innovación social de la revista Social Agenda de la Comisión Europea (noviembre)

- Difusión del Día Internacional del Pueblo Gitano el 8 de Abril, a través de los medios de comunicación locales y nacionales. Desde la FSG hemos contribuido a esta conmemoración con la difusión de un Comunicado institucional y la edición de cartelería, marcapáginas, y otros materiales y ha propiciado numerosos contenidos en los medios sobre situación e inclusión de la población gitana.

- Presentación de las acciones de empleo en programas de RTVE como "Para todos la 2" (4 marzo) y "Aquí hay trabajo" (22 marzo)

- Servicio de gabinete de prensa y difusión de comunicados y notas de prensa sobre todas las acciones de formación profesional y empleo.

- Difusión de las actividades de iniciativas empresariales desarrolladas en el marco del programa Acceder, como el Servicio de Limpieza "Uzipen", el servicio de jardinería y trabajos forestales "Vedelar", el Centro de Inserción Sociolaboral "Nabut" o el Servicio de Azafatas de Congresos y Turismo "Ecotur".

- Cabe destacar la participación de Uzipen en Momentum Project (Esade/BBVA/PWC) como una de las iniciativas de inserción laboral seleccionadas en 2013.

- Difusión de la nueva iniciativa "Gente Profesional" que busca adecuar con mayor eficacia los servicios del programa Acceder a la realidad socioeconómica y necesidades empresariales. Entre otras acciones se han desarrollado:

- Encuentro estatal con empresas. Madrid (2 de julio), Centro Conde Duque

- Encuentros regionales con empresas. Alicante (26 noviembre), Barcelona (13 noviembre)

- Talleres de diálogo y co-creación con empresas (abril-mayo) en Málaga, Madrid, Santiago y Valencia

- Folleto: "Bienvenidos a Gente Profesional"

- Difusión de la iniciativa de formación y empleo "Aprender trabajando", junto con Cruz Roja Española, con financiación del FSE-MESS y la colaboración de OS "la Caixa". 14 proyectos en Andalucía, Castilla y León, Castilla-La Mancha, Cataluña, Comunidad de Madrid, Comunidad Valenciana, Extremadura y Galicia. Para la difusión se utilizan carteles y otros materiales online.

IMSERSO

Las actividades realizadas por el IMSERSO en materia de comunicación, durante 2013 son:

Formación de profesionales relacionados con la discapacidad

Formación teórica y práctica en materia de personas con discapacidad con el fin de proporcionar a los profesionales que trabajan con el colectivo un mayor conocimiento de las necesidades y demandas para mejorar su empleabilidad.

Durante el año 2013 se ha llevado a cabo:

- V Encuentro Europeo del Proyecto Grundtvig. Celebrado durante el mes de mayo de 2013 en el CRMF de Salamanca. Se ha realizado un intercambio de experiencias con profesionales de Rumanía y Polonia.

Sensibilización, estudios y seminarios

Actuaciones específicas para dar a conocer la dificultad de las personas con discapacidad a la hora de integrarse en el mercado laboral y superar las reticencias de los agentes sociales de cara a su contratación. Dentro de este apartado, durante el año 2013 se han realizado las siguientes actividades:

- *CRMF DE ALBACETE:*

✓ Elaboración de informes: "Las Personas con Discapacidad" y "Mercado Laboral de la provincia de Albacete".

✓ Organización de la "VI Jornada de Bajo Coste".

✓ Celebración del Día Internacional de la Discapacidad.

✓ Participación en la Feria de Empleo de la Universidad de Castilla-La Mancha.

- *CPAP DE BERGONDO:*

✓ Publicación de la revista "Capaces".

✓ Exposición del Taller de Artes Decorativas en las salas del CPAP.

✓ Asistencia el día 3 de julio de 2013 al acto "Conoce Nuevos Clientes". Encuentro entre empresas organizado por la Asociación de Empresarios de Bergondo.

✓ Participación en la Mesa redonda sobre "Inclusión sociolaboral de personas con discapacidad", organizada por la Asociación Juvenil de Bergondo el día 14 de septiembre de 2013.

✓ Asistencia a la presentación de la "Campaña Merca Bergondo", organizada por la Asociación de Empresarios de Bergondo el día 10 de octubre de 2013.

✓ Celebración del Día Internacional de la Discapacidad. Organizado por el CPAP de Bergondo el día 3 de diciembre de 2013.

- *CRMF DE LARDERO:*

✓ Diversas actuaciones de difusión del centro en Santander, Vizcaya, Pamplona, Zaragoza y Burgos.

✓ Elaboración de tríptico sobre los diversos servicios que ofrece el centro.

✓ Elaboración de un tríptico sobre la formación impartida en el centro.

- *CRMF DE MADRID.*

✓ Jornada "la discapacidad y la inserción laboral: un reto, una oportunidad", organizada por el CRMF de Madrid el 29 de mayo de 2013.

✓ Jornada de presentación del informe "La percepción de las empresas sobre discapacidad física en el entorno laboral", organizada por el CRMF de Madrid el día 3 de diciembre de 2013.

- *CRMF DE SALAMANCA:*

✓ Elaboración de tríptico sobre oferta formativa del centro.

✓ Publicación de la revista "Mundo sin Límites" (publicación periódica del CRMF de Salamanca.

✓ Organización del "Día Internacional de la Discapacidad".

- *CRMF DE FERNANDO:*

✓ Participación en el seminario "Economía Social y Solidaria" en la sede de la Confederación de Empresarios de Cádiz.

✓ Desayuno de trabajo en el Hotel Confortel Calas de Conil, el día 9 de abril de 2013.

✓ Participación en la jornada sobre "Responsabilidad Social empresarial".

✓ Participación en el II Foro Social por la solidaridad. Organizado por la Diputación de Córdoba, los días 18,19 y 20 de noviembre de 2013.

✓ Elaboración del manual sobre “Buenas Prácticas en el Transporte Público”.

Todas estas actuaciones tienen en consideración las cuatro prioridades transversales establecidas por la Comisión Europea**:**

- Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Sociedad de la Información.
- Protección del medio ambiente.
- Desarrollo local.

INSTITUTO DE LA MUJER

El Instituto de la Mujer, tiene en cuenta las ideas generales que sustentan el Plan de Comunicación del PO centrado en la transparencia de la ayuda comunitaria y en la visibilización de las actuaciones del PO y del FSE en el ámbito del empleo, y también, hace especial hincapié en la sensibilización de la opinión pública sobre las dificultades de determinados colectivos para acceder al mercado de trabajo, entre los que se encuentran determinados grupos de mujeres. Además, incorpora el principio de igualdad entre mujeres y hombres en todas sus actuaciones de información y publicidad, tal como establece la normativa nacional y comunitaria.

En este sentido, en su papel de Organismo transversal de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, transmite esta obligación al resto de Organismos Intermedios, potenciales beneficiarios y beneficiarios.

A continuación, se describen, de manera pormenorizada y de acuerdo con las medidas recogidas en el Plan de Comunicación de Lucha contra la Discriminación, las acciones más destacables que ha llevado a cabo el Instituto de la Mujer durante el año 2013 acompañados de imágenes gráficas.

El Instituto de la Mujer, como Organismo Intermedio del PO Lucha contra la Discriminación, ha llevado a cabo las obligaciones que le corresponden en materia de información y publicidad. Por otra parte, los beneficiarios finales de determinadas actuaciones (Ayuntamientos, Diputaciones, ONGs, Fundaciones, Universidades...) han realizado asimismo sus propias acciones de difusión, para lo que han sido debidamente informados por escrito de los requerimientos de publicidad del FSE.

Medidas dirigidas a los potenciales beneficiarios

1. Edición de material divulgativo

El Instituto de la Mujer edita gran cantidad de material divulgativo en forma de folletos, guías, catálogos, y otros trabajos de apoyo y difusión de las campañas del Organismo, que tienen como fin dar a conocer y difundir la situación actual de las mujeres en diferentes ámbitos como empleo, salud,

educación, etc. Muchas de estas publicaciones son gratuitas y están disponibles en la página web del Instituto.

4. Difusión de las novedades del PO a través de las nuevas tecnologías

El Instituto de la Mujer, a través de su página web www.inmujer.gob.es, en su apartado específico Áreas temáticas, "La igualdad en los Fondos", quiere poner en valor la importancia de la financiación de los Fondos Europeos y la promoción del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los ámbitos de intervención de los Fondos. En otra sección "Gestión de Fondos Europeos", se informa a los potenciales beneficiarios, así como a los potenciales participantes y al público en general, de su papel como Organismo Intermedio en todos los POs en los que participa: en el PO Lucha contra la Discriminación, en el PO Asistencia Técnica, Cooperación transnacional e interregional, ambos cofinanciados por el FSE y por último, en el PO Asistencia Técnica y Gobernanza cofinanciado por el FEDER.

Además, en otros apartados de la página web (áreas temáticas y servicios y recursos), se hace difusión de las actuaciones cofinanciadas que lleva a cabo el Instituto en el ámbito de los tres Programas Operativos antes citados.

También se utilizan las redes sociales como Twitter, Facebook, Youtube.

Destacamos el microsite de la Red de Políticas de Igualdad de mujeres y hombres en los Fondos Estructurales y Fondo de Cohesión, que está cofinanciada por el FEDER, en el que se vuelcan las actividades de la Red, las reuniones celebradas y los principales avances, y se difunden las herramientas y guías metodológicas que se van elaborando para ayudar a conseguir la integración real de la igualdad de género en los Fondos. También se difunden on line noticias semanales y un Boletín trimestral de noticias, ambos relacionados con la igualdad en los Fondos.

Con el objetivo de aportar información sobre la situación de mujeres y hombres en la SI, y sensibilizar a las instituciones y agentes sociales para la incorporación de la igualdad de género en sus actividades, se ha creado un Portal sobre género y TIC. Al portal se accede directamente a través de la página web: http://www.e-igualdad.net/ o se puede acceder desde la página principal del Instituto de la Mujer, desde donde se publicita y difunde este recurso.

Este portal que está cofinanciado por el PO Lucha contra la Discriminación, ofrece las noticias más relevantes del entorno e-igualdad y, además cuenta con cuatro secciones destacadas: Estudios, Iniciativas, Directorio TIC y la sección de Formación donde se ofrecen guías y otros recursos similares para el manejo de las TIC desde la perspectiva de género. Además, el portal elabora un boletín mensual con lo más destacado en noticias relacionadas con la igualdad y la Sociedad de la Información.

El portal ha recibido en el último trimestre del año más de 4.000 visitas diferentes, lo cual supone un fuerte incremento respecto a meses anteriores.

Visitas mensuales de personas usuarias diferentes del 1 de enero al 15 de noviembre de 2013

En el ámbito de la educación, el Proyecto Intercambia: Educar en femenino y masculino, desarrollado por el Instituto de la Mujer en colaboración con los Organismos de Igualdad de las CCAA y el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, cuenta con el portal www.educación.gob.es/Intercambia, donde se recoge información y se puede realizar un seguimiento de todas las experiencias y proyectos educativos en materia de igualdad realizados en España. También contempla la emisión de un boletín digital sobre noticias de interés relacionadas con la educación y la igualdad de género. Se puede acceder a través de la página del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte o bien mediante la página web del Instituto de la Mujer.

Website del Proyecto Intercambia

5. Inclusión en la documentación administrativa relativa a las operaciones, la información relativa a las condiciones de acceso a la financiación, los procedimientos de examen de las solicitudes y los criterios de selección de las operaciones.

En toda la documentación administrativa relativa a operaciones cofinanciadas por el FSE (resoluciones de convocatoria y de concesión de subvenciones, procedimientos abiertos, pliegos de prescripciones técnicas, contratos menores, Convenios, etc.), se ha incluido la información sobre el acceso a la financiación FSE, así como el porcentaje de cofinanciación de la misma e información sobre las obligaciones en materia de difusión y publicidad para la realización del servicio o ejecución del proyecto. En concreto, el texto que se introduce sobre la difusión es el siguiente:

"Conforme a los requisitos establecidos en la normativa comunitaria, en los documentos y materiales que se que se produzcan en el desarrollo de este servicio/proyecto, se deberá anunciar claramente la ayuda comunitaria del Fondo Social Europeo. En concreto, deberá figurar el emblema de la Unión Europea y, debajo, la declaración "El FSE invierte en tu futuro"

Entre los numerosos ejemplos, se pueden citar varias Resoluciones publicadas en el Boletín Oficial del Estado: la Resolución de 3 de Julio de 2013, del Instituto de la Mujer (BOE 23/07/2013), por la que se convoca la concesión de subvenciones destinadas a apoyar el movimiento asociativo y fundacional de ámbito estatal; Resolución de 4 de julio de 2013 (BOE 25/07/2013), por la que se convoca la concesión de subvenciones destinadas a la realización de Postgrados oficiales de estudios de género y Actividades del ámbito universitario relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

6. Mención explícita en la documentación administrativa relativa a las operaciones, de que la aceptación de la ayuda comunitaria implicará la aparición de los beneficiarios en la lista pública de beneficiarios, operaciones y cuantías.

En toda la documentación administrativa relacionada con las operaciones cofinanciadas, ya sean resoluciones de convocatoria y concesión de subvenciones, Convenios, etc. consta que la aceptación de la ayuda del FSE implica la publicación en una lista de beneficiarios publicada anualmente por la UAFSE, operaciones y cuantías. En concreto, el texto que se introduce es el siguiente:

"La persona, física o jurídica, que reciba fondos cofinanciados por el FSE se incluirá en la lista de personas beneficiarias publicada anualmente por la Unidad Administradora del FSE (UAFSE)."

C. Medidas dirigidas a los beneficiarios

7. Comunicación escrita a los beneficiarios, tras la aprobación de sus proyectos, de su obligada aparición en la lista pública de beneficiarios, operaciones y cuantías.

La Unidad gestora correspondiente, ha informado por escrito a las personas físicas o jurídicas que reciben fondos cofinanciados por el FSE que, por el hecho de haber recibido la ayuda, serán incluidos en una lista de beneficiarios publicada anualmente por la UAFSE, operaciones y cuantías.

8. Remisión de instrucciones y documentación de tipo metodológico sobre los procedimientos de gestión, seguimiento, control, información y publicidad del PO

Por otra parte, a nivel interno, para garantizar la información y la publicidad de las acciones cofinanciadas por el FSE, desde el Instituto de la Mujer, se dan las instrucciones necesarias a todas las unidades gestoras mediante el Manual de Procedimiento interno, aprobado por la UAFSE, para que se cumplan los requisitos que, en esta materia, ha establecido la normativa nacional y comunitaria (arts. 8 y 9 del Reglamento CE 1828/2006).

En este sentido, tal y como se recogía en dicho Manual, se ha protocolizado internamente la petición por parte de las unidades gestoras del Instituto de la Mujer de posibles actuaciones a cofinanciar por el FSE mediante un documento creado por la misma Subdirección como unidad coordinadora *(Anexo*

I. Informe de conformidad para la cofinanciación de proyectos por el Fondo Social Europeo en el marco de los P.O. Lucha contra la Discriminación 2007-2013)

En dichos Anexos, se especifica si el proyecto en sí es susceptible de ser cofinanciado o no o si aún siendo elegible, no ha incluido alguno de los requisitos que exige la normativa comunitaria, como por ejemplo, que falten requisitos relacionados con la publicidad, en cuyo caso, se pone de manifiesto a la unidad gestora para que modifique el proyecto en ese sentido y pueda cofinanciarse.

En el año 2.013, se han realizado 66 Anexos de Conformidad dirigidos a las Unidades gestoras del Instituto de la Mujer.

En el proceso de verificación, también son objeto de verificación las medidas de información y publicidad.

Finalmente, la Unidad coordinadora mantiene contactos frecuentes así como reuniones internas con las Unidades gestoras cuando se estima necesario, a fin de resolver dudas o aclarar puntos sobre la gestión y seguimiento de las actuaciones cofinanciadas.

9. Celebración de reuniones internas y edición de materiales informativos de uso interno

El Instituto de la Mujer, en el marco de los Convenios de colaboración con los Ayuntamientos para el desarrollo de los Programas Aurora, Clara y Sara, ha convocado jornadas de trabajo dirigidas al personal técnico a fin de facilitarles formación técnica y práctica sobre la gestión de los programas, los objetivos y la metodología de trabajo y los aspectos técnicos de su ejecución. Por último, se les dota de las herramientas necesarias para detectar las cualidades y habilidades personales de las participantes, que son mujeres en riesgo de exclusión. Así, tuvo lugar la jornada técnica de los Programas Clara y Aurora conjuntamente el día 15 de octubre de 2.013, en el Instituto de la Mujer, asistiendo 31 personas. La jornada técnica del Programa Sara tuvo lugar los días 28 y 29 de agosto también en la sede del Instituto de la Mujer, a la que asistieron 14 personas. En el contexto del Programa Relaciona dirigido a conseguir mayor igualdad en los centros educativos, se realizaron reuniones de trabajo con las técnicas en la sede del Instituto los días 7 febrero, 4 de junio y 3 de octubre, asistiendo 13 personas.

D. Medidas dirigidas a los potenciales participantes

Medida 10. Edición de material divulgativo

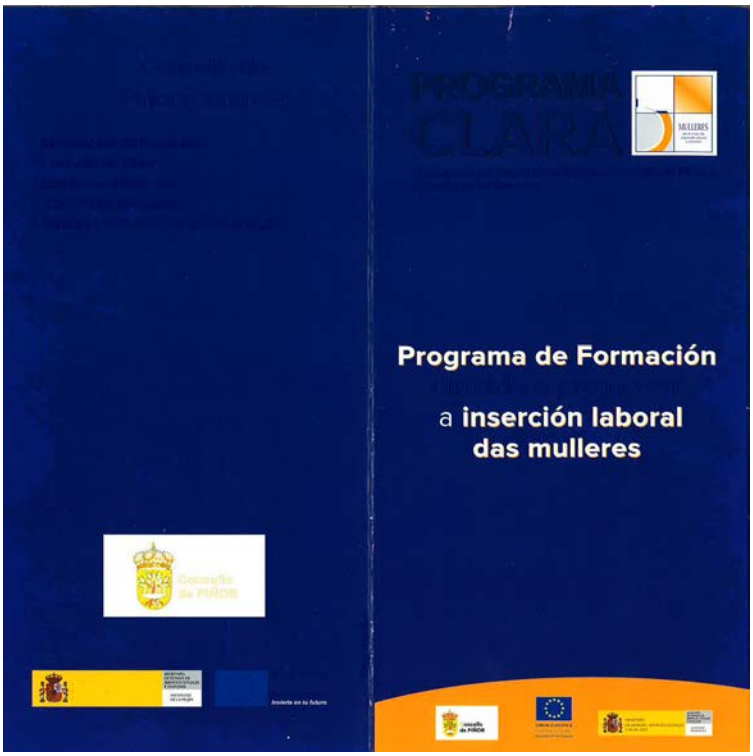
En el ámbito de los diferentes **Programas dirigidos a mujeres en situación de vulnerabilidad** que lleva a cabo el Instituto de la Mujer en colaboración con distintas Entidades, están incluidas actividades de difusión y publicidad para dar a conocer dichos Programas a los potenciales participantes. Entre el material divulgativo, en el que necesariamente se incluye la publicidad FSE, destacan los siguientes:

- En el ámbito del **Programa SARA 2013-2014**, realizado en colaboración con Cruz Roja y CEPAIM, cuyo objetivo es mejorar la calidad de vida de las mujeres inmigrantes, mediante una mejor capacitación para su participación social y laboral, se han editado folletos y carteles en las localidades donde se está desarrollando (Madrid, C.Real, Teruel, Navalmoral de la Mata, Barcelona, Sabadell, Castellón y Cartagena). Se ha realizado difusión externa del Programa en las siguientes entidades: Asociaciones de mujeres, Asociaciones de inmigrantes, Centros que trabajan con mujeres víctimas de violencia, bibliotecas, centros culturales y lúdicos, servicios sociales, Ayuntamientos, etc. y a las participantes del Programa.

Tríptico Programa Sara Castellón

- En el marco del **Programa CLARA 2013-2014**, dirigido a la integración social e inserción laboral de mujeres en riesgo de exclusión (víctimas de violencia de género, responsables de núcleos familiares, mayores de 45 años, inmigrantes, con discapacidad, paradas de larga duración, jóvenes con baja cualificación, etc.) que se lleva a cabo en colaboración con 8 Ayuntamientos (Elche-Alicante; mancomunidad do Val Miñor y O Grove- Pontevedra; Paterna y Puçol- Valencia; Piñor – Orense; Puerto Lumbreras-Murcia y Villaquilambre-León) se han editado 1.030 folletos, 1.400 dípticos, 800 trípticos y 700 carteles, que se han difundido en centros culturales, Entidades colaboradoras, Servicios Sociales, Ayuntamientos y entre las participantes del Programa.

Cartel Puerto Lumbreras P. Clara



Díptico P.Clara Concejo de Piñor

- En el marco del **Programa AURORA 2013** dirigido a incrementar la participación social y laboral de las mujeres en el ámbito rural, responde a la necesidad de mejorar su calidad de vida y su empleabilidad, visibilizando su importante contribución al desarrollo rural. Se realiza con la colaboración de los Ayuntamientos, los cuales han realizado una importante labor de difusión para dar a conocer el Programa entre los potenciales participantes mediante la realización de 3.100 dípticos, 400 folletos y 770 carteles que se han distribuido en los 7 Ayuntamientos en los que se desarrolla (Breña Alta y Buena Vista del Norte-Santa Cruz de Tenerife; Consell Comarcal del Alt D´Urgell-Lérida; S. Bartolomé de las Abiertas-Toledo, Comarca de Daroca- Zaragoza; Curtis- La Coruña y la Diputación Provincial de Córdoba), en estamentos tanto públicos como privados, asociaciones, colectivos de mujeres y Ayuntamientos próximos. En el Ayuntamiento de Curtis (La Coruña), se han enviado más de 1.000 cartas informativas sobre el desarrollo del Programa a asociaciones de mujeres y directamente a mujeres.

Destaca también la utilización de 75 Guías en total (Mabem, Gira y Clara) elaboradas por el Instituto de la Mujer que sirven de herramienta al personal técnico para el desarrollo del Programa.

Cartel P. Aurora S. Bartolomé de las Abiertas

Díptico P. Aurora Ayuntamiento de Alange (Badajoz)

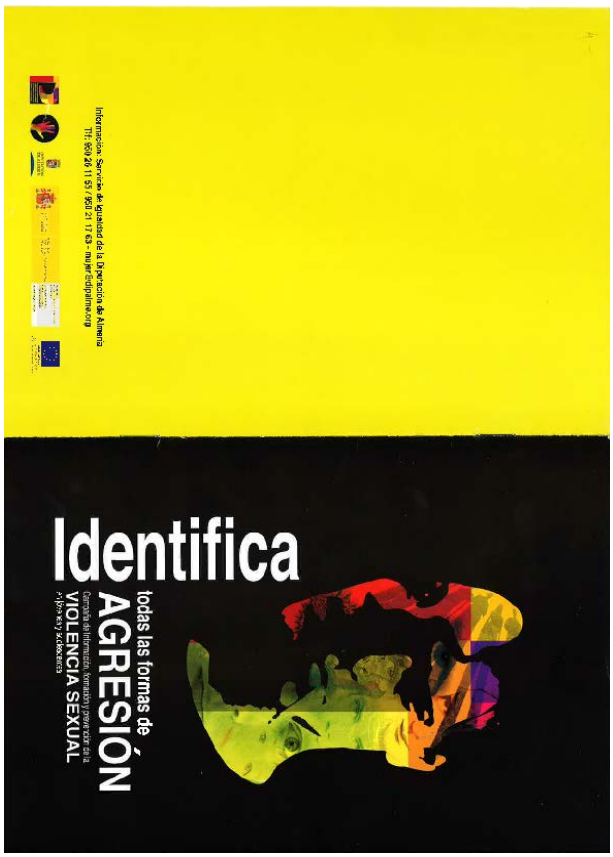
Por último, como material divulgativo pero también herramienta necesaria para el desarrollo de un curso de cocina, en el Programa Aurora de Breña Alta, se realizaron 20 delantales con publicidad FSE.

Curso de cocina con delantales FSE (P. Aurora en Breña Alta)

- En el ámbito de los **Programas de información, formación y prevención de la violencia sexual en jóvenes y adolescentes (IRENE)**, que se desarrolla mediante Convenios de colaboración con varios Ayuntamientos, la difusión ha sido muy amplia y variada. Ha consistido en 700 dípticos, 2.687 folletos, 787 carteles, 500 carpetas, 500 fichas de inscripción...

Como material divulgativo, destaca la elaboración de 1.000 Guías de Prevención "Eres dueña de tu cuerpo" del Ayuntamiento de Almería y de 1.000 libretas. También se ha realizado un roll up y un mural por los Ayuntamientos de Alcorcón y Estella-Lizarra, respectivamente.

Los perfiles a los que se dirige va desde jóvenes y adolescentes, a los profesionales que puedan tener un primer contacto con víctimas de agresiones sexuales, y a la ciudadanía en general. Por ello, la difusión se dirige fundamentalmente a Institutos de Educación Secundaria, Colegios y Centros Educativos y de Formación ubicados en los distintos municipios donde se desarrolla (Alcorcón-Madrid; Estella-Lizarra- Navarra; Pontevedra; Mancomunidad de Trasierra de Granadilla-Cáceres y la Diputación de Almería), así como Ampas, asociaciones vecinales y de mujeres, y al público en general.



Libreta P. Irene Diputación de Almería

P. Irene Trasierra de Granadilla

- En el ámbito de las actuaciones realizadas en colaboración con la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, consistentes en talleres jurídicos y talleres de sensibilización y formación en salud integral dirigidos ambos a mujeres internas en Centros Penitenciarios y Centros de inserción social, se han puesto carteles en las aulas de los 9 Centros Penitenciarios donde se han desarrollado. También se ha distribuido material necesario para la formación, concretamente, 25 mochilas, 25 bolígrafos, 25 carpetas y 25 cuadernos, en los que aparece el logotipo del FSE.

Medida 12. Inserción de anuncios en medios de comunicación.

En el ámbito de los Programas dirigidos a mujeres en situación de vulnerabilidad, se han realizado gran cantidad de anuncios por medios digitales, que han sustituido a los anuncios en prensa escrita, ganando en un mayor alcance y difusión a los potenciales participantes y a un menor coste. Sin embargo, también han seguido utilizando medios tradicionales de comunicación a través de campañas en radio, TV y otros medios de comunicación. Entre ellos destacan los siguientes:

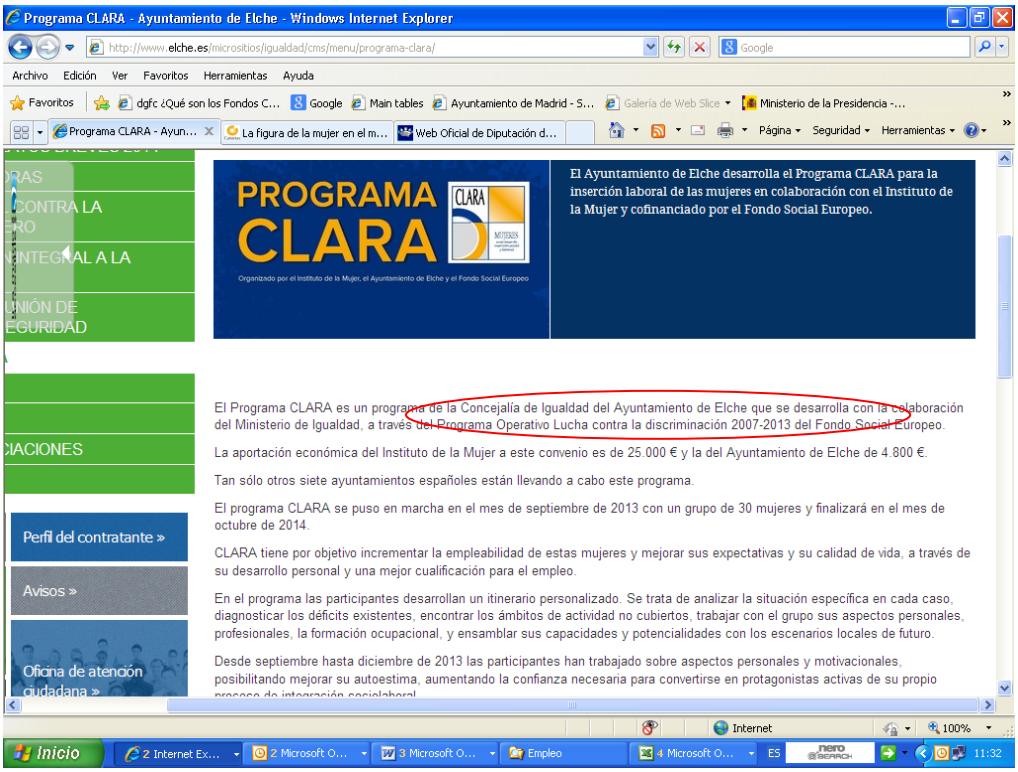
- En el ámbito del Programa CLARA, AURORA, SARA e IRENE se han publicado noticias, fundamentalmente por vía digital pero también en prensa escrita, en Boletines locales, artículos y reportajes en revistas etc. en los municipios en los que se han impartido. Asimismo, se han utilizado las redes sociales como Facebook, Twitter y youtube, en las que en algunos casos se han colgado fotos de la realización de la formación.

Se adjuntan algunos links con noticias en prensa digital de estos Programas y pantallazos de la noticia en la web del Programa Aurora de la Diputación de Badajoz y del Programa Clara de Elche.

http://actualidaddealcorcon.wordpress.com/2013/10/29/el-alcalde-de-alcorcon-davidperez-presenta-el-programa-irene-para-luchar-contra-la-violencia-sexual/

http://canariasactual.com/2013/11/09/la-figura-de-la-mujer-en-el-mundo-rural/

http://formacion.dip-badajoz.es/index.php?modulo=noticias&id_noticia=7138&limite=



http://www.elche.es/micrositios/igualdad/cms/menu/programa-clara/

- Por otra parte, se han llevado a cabo entrevistas y reportajes en la radio comarcal y local en varias localidades. Destacamos, por ejemplo la entrevista sobre el Programa Aurora en la radio Alange (Badajoz) el día 29 de octubre y la presentación del Programa Aurora de Canarias, en la TV canaria el día 5 de noviembre.

Medida 13. Difusión de las novedades del PO a través de las nuevas tecnologías.

Las Nuevas tecnologías cobran cada vez más protagonismo como medio de difusión ya que constituyen una herramienta rápida y eficaz para llegar a mayor número de personas y sensibilizar así sobre las actuaciones cofinanciadas que se están desarrollando para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- En el ámbito de los Programas dirigidos a mujeres en riesgo de exclusión, los Ayuntamientos con los que colabora el Instituto de la Mujer, llevan a cabo una importante labor de difusión dirigida a los potenciales participantes del Programa a través de sus páginas web así como a través de las redes sociales (fundamentalmente Facebook y Twitter) y también se ha utilizado el correo electrónico en varios de ellos como medio más directo de comunicación. Como ya hemos comentado, también las noticias digitales han aumentado como medio de difusión en detrimento de la prensa escrita para dar a conocer tanto el inicio como el desarrollo de estos Programas.

- En el ámbito del Proyecto Innovatia, desarrollado por el Instituto de la Mujer en colaboración con la Universidad de Santiago de Compostela, dedicado al emprendimiento femenino en el ámbito científico-tecnológico, la difusión ha sido enteramente digital, a través de páginas web. Se han utilizado para la publicación de noticias, la página web del Programa Woman Emprende, así como otras web de interés para personas emprendedoras (RedEmprendia, Uniemprende….) además de las redes sociales y de mailing a las bases de datos propias. Para el Congreso Innovatia 8.3, que tuvo lugar los días 12 y 13 de diciembre, se ha elaborado una web propia y se ha hecho difusión a través de un boletín digital Especial Woman Emprende:

http://www.womanemprende.org/boletin/65

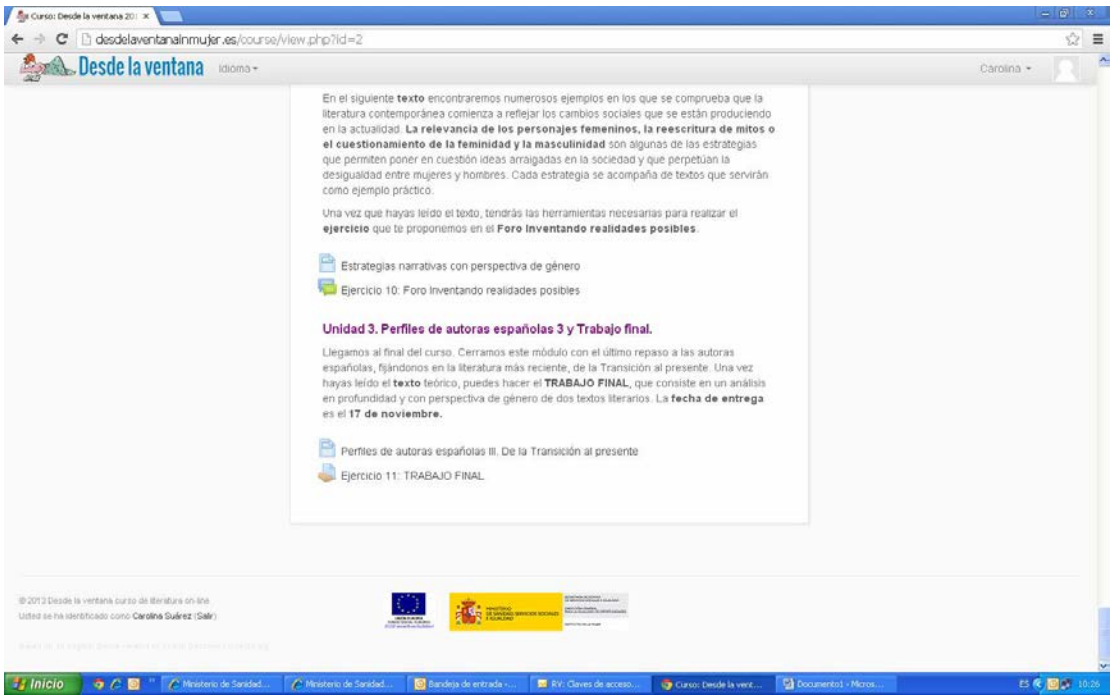
- La información sobre la Jornada de formación en género dirigido a los subgrupos A1 y A2 de personal funcionario, y personal laboral equivalente del INAP, se colgó en la página web del INAP, con expresión de sus objetivos, programa, calendario, duración y lugar de realización, así como la dirección web para la inscripción telemática.

- En el ámbito de la coeducación, el Instituto de la Mujer ha llevado a cabo la formación online en coeducación "***DOS SEXOS EN UN SOLO MUNDO",*** para profesionales docentes de los niveles educativos no universitarios. El desarrollo de estos cursos requiere tutorización online a cargo de especialistas en promover la educación en igualdad utilizando las tecnologías de la comunicación y de la información.

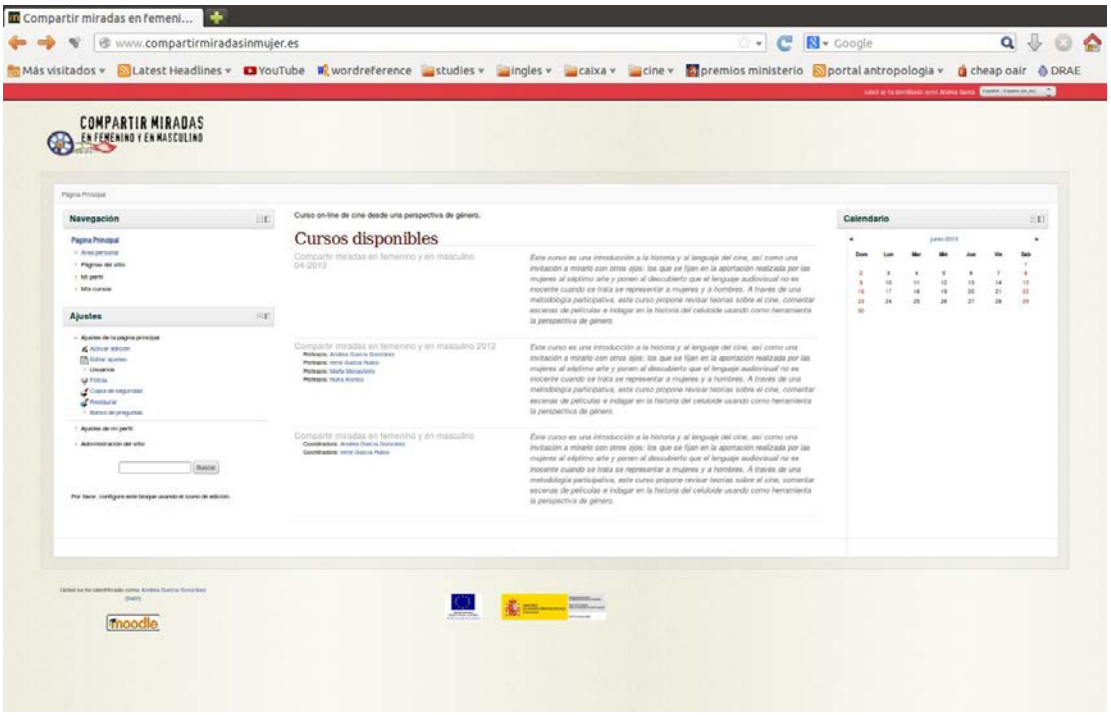
Se licita a través de la web Formación del Profesorado que es un servidor que pertenece al Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y de Formación del Profesorado, dirigido al profesorado de cualquier nivel educativo. También se da información en la web del Instituto de la Mujer

- Por último, el Instituto de la Mujer, hace uso de su portal institucional www.inmujer.gob.es para que los potenciales participantes puedan acceder a las actuaciones cofinanciadas. Un ejemplo de ello, se encuentra la formación on line para los cursos de cine, literatura y publicidad con perspectiva de género, que proporciona el Instituto de la Mujer y que ha tenido gran aceptación entre las personas usuarias. La matriculación se realiza a través de un formulario que está disponible en la página web del Organismo y la adjudicación de plazas se hace por riguroso orden de solicitudes, al tratarse de cursos gratuitos. El curso " La imagen de las mujeres en la publicidad" pretende la formación en el análisis de la imagen y los estereotipos de género que se producen en los mensajes publicitarios; El curso de cine "Compartir miradas en femenino y masculino" cuenta con un microsite específico:

http://www.compartirmiradasinmujer.es/



Pantallazo del Curso de Literatura on Line "Desde la Ventana"



Pantallazo Curso on line sobre cine "Compartir miradas en femenino y masculino"

E. Medidas dirigidas al público en general

Medida 15 y 16. Mención explícita a la cofinanciación del FSE en todos los documentos y materiales que se desarrollen en relación con las operaciones y respecto a las normas técnicas establecidas por la reglamentación comunitaria.

Este Organismo, con carácter general, ha realizado lo siguiente para la información y publicidad de todas sus actuaciones cofinanciadas por el FSE:

- anunciar claramente la ayuda comunitaria del FSE y los porcentajes de cofinanciación, en todos los documentos de tipo administrativo o técnico, materiales divulgativos o didácticos, etc. que se desarrollan en el marco de cada operación.

- colocar el emblema de la Unión Europea con las normas básicas establecidas en los artículos arriba indicados del Reglamento 1828/2006.

- incluir referencia al Fondo Social Europeo y la declaración *"El FSE invierte en tu futuro"* en todos los materiales divulgativos (excepto en el caso de artículos promocionales de pequeño tamaño en los que sólo se ha incluido el emblema)

Medida 18. Elaboración de materiales publicitarios

El Instituto de la Mujer, en cumplimiento de los fines que tiene encomendados, entre los cuales se incluye como finalidad, la difusión y sensibilización sobre la situación de las mujeres en los distintos ámbitos, fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres e integrar la perspectiva de género en todas las actividades que lleven a cabo, ha llevado a cabo la actualización y ampliación del Catálogo General de Exposiciones Itinerantes del Instituto de la Mujer, la elaboración de un Flyer informativo u octavilla de las mismas y una ampliación del desplegable informativo de la Exposición *COLECCIÓN DE CARTELES DEL INSTITUTO DE LA MUJER.*

Para otras publicaciones, nos remitimos a la Medida 24.

Medida 19. Información y publicidad del PO a través de las nuevas tecnologías

El Instituto de la Mujer, consciente del papel fundamental de las nuevas tecnologías en la sociedad actual y de la oportunidad que ofrecen como un espacio único para intercambiar información, acceder a recursos y dar a conocer las intervenciones cofinanciadas, pone a disposición de toda la ciudadanía, su página web www.inmujer.gob.es

En la página web del Instituto de la Mujer, además, se presta especial cuidado en la utilización de lenguaje no sexista, promoviendo los contenidos igualitarios para mujeres y hombres y eliminando las imágenes estereotipadas de ambos sexos.

En la sección Areas temáticas así como en la de Servicios y recursos, se informa y se difunde entre la población, las actuaciones y actividades que desarrolla el Instituto de la Mujer en todos los ámbitos (programas de inserción socio laboral, salud, educación, sociedad de la información, cultura, comunicación y publicidad, deporte…) muchas de las cuales están cofinanciadas por el FSE.

En la sección Novedades, se incluyen multitud de noticias relacionadas con la presentación de proyectos, jornadas o actos cofinanciados relacionados con la sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Además, para visibilizar la cofinanciación del FSE, se difunden también on line en la sección Noticias, todas las notas de prensa que elabora el Instituto de la Mujer en relación con la puesta en marcha y el desarrollo de las intervenciones.

Por último, también se difunden a través de la página web, los estudios e investigaciones que también han sido objeto de cofinanciación y que promueve el Organismo para fomentar el conocimiento sobre la situación y necesidades de las mujeres y sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades.

Hay una sección específica (Igualdad en los Fondos Europeos) dedicada a dar a conocer a la ciudadanía la importante función que desarrollan los Fondos Estructurales en cuanto a su capacidad de financiación y para la promoción del principio horizontal de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por último, desde la sección Gestión en los Fondos Europeos, se explica el doble papel desarrollado por el Instituto de la Mujer, como Organismo Intermedio en los tres Programas Operativos en los que participa (dos del FSE y uno del FEDER) y a la vez, como el responsable de velar por el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los Fondos.

Además, también se utilizan las redes sociales como Twitter, Flickr, Facebook, y Youtube.

Por otra parte, el Instituto de la Mujer dispone de un servicio gratuito de información telefónica de Información para las Mujeres y de atención telefónica a las víctimas de discriminación por razón de sexo (900-19-10-10 y DTS para mujeres sordas 900-152-152) con horario de 9.00 a 23.00 horas, de lunes a viernes, excepto los días festivos nacionales.

A través de este Servicio, además de asesorar a las mujeres sobre sus derechos, y atender y tramitar denuncias de las víctimas de violencia de género y trata de seres humanos con fines de explotación sexual, se informa a las mujeres de los recursos de los que disponen, en lo que se refiere principalmente a orientación y promoción para el empleo, los cuales cuentan con cofinanciación europea. Por último, también se recogen denuncias de publicidad discriminatoria emitidas en cualquier medio de comunicación.

Este Servicio, durante el año 2.013 recibió 20.345 llamadas, de las cuales fueron atendidas 12.777, de todo el Estado, de las cuales, 12.152 eran mujeres y 625 hombres.

Medida 20. Difusión de información a los medios de comunicación

El Instituto de la Mujer, mediante notas de prensa, difunde las actuaciones cofinanciadas por el FSE a todos los medios de comunicación a nivel nacional y también regional y local, incluido la prensa digital, a revistas especializadas, a Grupos de comunicación, etc. Se han difundido también a través de la página web del Instituto de la Mujer y en Noticias Inmujer.

En total, en el año 2.013 se han emitido en torno a 18 Notas de Prensa sobre las actuaciones cofinanciadas que desarrolla el Instituto de la Mujer. Algunos ejemplos relacionados con la Sociedad

de la Información son: la NP sobre Jornada de debate sobre el II Plan de Acción para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Sociedad de la Información:

http://www.inmujer.gob.es/actualidad/noticias/2013/Octubre/PlanIgualdSocInf.htm

y la NP sobre alfabetización digital y empoderamiento de las mujeres rurales:

http://www.inmujer.gob.es/actualidad/noticias/2013/Julio/programaformadorasTICrurales.htm

En el ámbito de los Convenios de colaboración firmados con los Ayuntamientos y con otras Entidades, se han llevado a cabo anuncios en prensa, especialmente a través de prensa digital. Nos remitimos a los ya comentados en la Medida 12.

Medida 22. Celebración de actos de difusión de los avances y resultados del PO

El Instituto de la Mujer, entre las funciones que tiene encomendadas, se encuentra la de sensibilizar a la sociedad en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y fomentar la participación de la mujer en todos los ámbitos de la vida. Por estos motivos, ha organizado en el 2.013, los siguientes actos de difusión:

-Acto institucional con motivo del Día Internacional de las Mujeres, 8 de marzo. Dicho acto ha tenido lugar en el auditorio 200 del Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía, el día 8 de marzo.

Bajo el título "Sumamos talento, abrimos camino: pon en marcha tus ideas", este 8 de marzo se dedicó a debatir y analizar el emprendimiento, la dirección y crecimiento empresarial de las mujeres españolas, así como los instrumentos para el emprendimiento.

Al Acto asistieron aproximadamente 400 personas, entre las que se encontraban personalidades destacadas de la sociedad española de diferentes ámbitos: político e institucional, medios de comunicación, ámbito empresarial, y representantes de colectivos sociales y de las organizaciones de mujeres y hombres y mujeres.

Para su difusión y publicidad, se han realizado los siguientes materiales:

- Diseño y realización de las invitaciones online
- Diseño y desarrollo de Newsletter informativa sobre el contenido y programa del acto.
- Reportaje fotográfico.
- Video Institucional para proyección de microhistorias de diversas mujeres emprendedoras con rodaje alojado en Youtube.
- Grabación, realización y postproducción de un DVD del acto para su difusión en internet.
- Conexión en directo con Pekín, vía Internet
- Cartel conmemorativo del Día 8 de Marzo (el que aparece en la portada)

-Acto de homenaje a las mujeres deportistas en la Estación Puerta de Atocha, zona Jardín Tropical, con motivo de la celebración del Trigésimo Aniversario de creación del Organismo, que tuvo lugar el día 22 de octubre, al que asistieron 60 personas.

Se pretende poner en valor la presencia de las mujeres en el mundo del deporte profesional y de la alta competición. Bajo el título “Un ejemplo de constancia y superación”, se rindió un homenaje a las campeonas y un recuerdo a María de Villota, recientemente fallecida.

Entre los materiales de publicidad y difusión de dicho Acto dirigido a la población para sensibilizar en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del deporte, se encuentran:

- Invitación on line.

-Programación de newsletter con sistema de registro mediante base de datos para el acto de presentación.

-El diseño de la trasera institucional para el escenario, zona de Autoridades.

-Reportaje fotográfico colgado en Flickr

-Vídeo institucional alojado en YouTube

Por último, las exhibiciones itinerantes del Instituto de la Mujer, constituyen actuaciones idóneas dirigidas a mejorar la situación de las mujeres en los ámbitos de la vida social, económica, laboral, educativa, etc. Las hemos seleccionado como buena práctica de comunicación.

Medida 24. Edición de publicaciones de carácter didáctico y/o divulgativo.

Las publicaciones que edita el Instituto de la Mujer tienen como fin general sensibilizar a la sociedad sobre la situación social, problemática y alternativas de las mujeres, colaborar con otras instituciones públicas y privadas en difundir su imagen, situación y necesidades, facilitando instrumentos técnicos y materiales de apoyo que permitan un tratamiento y atención a las mismas desde su situación y necesidades concretas, fomentando su conocimiento, a fin de promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los títulos cofinanciados incluidos en la edición del año 2013 del Instituto de la Mujer son:

- Elige tu deporte. Cuaderno de educación no sexista, nº 9.
- Tomar en serio a las niñas. Cuaderno de educación no sexista, nº 17.
- El amor y la sexualidad en la educación. Cuaderno de educación no sexista, nº 21.
- Catálogo de Publicaciones 2013.
- Clases de cine. Compartir miradas en femenino y en masculino. Contiene un CD-ROM en contracubierta. Cuaderno de educación no sexista, nº 22.
- Cartel del 8 de marzo de 2013. Día internacional de las mujeres.
- Formación profesional de las mujeres y nuevos yacimientos de empleo. CD-ROM.
- Siempre adelante. Mujeres deportistas. Catálogo.
- Siempre adelante. Mujeres deportistas. Tríptico.
- Siempre adelante. Mujeres deportistas 2013. Cartel.
- Hacia una red nacional de casas de acogida. Encuentro nacional de casas de acogida para mujeres víctimas de violencia de género.
- Recomendaciones para introducir la igualdad e innovar en los libros de texto. CD-ROM.
- GIRA. Manual de la participante. Orientación y asesoramiento para la inserción laboral de mujeres.
- MABEM. Módulo de aprendizaje para la búsqueda de empleo. Manual para la participante.
- MABEM. Módulo de aprendizaje para la búsqueda de empleo. Manual para la dinamizadora.
- Mujer y deporte. De las pioneras a los años 80. Catálogo.
- Emigración de mujeres valientes. Desplegable.
- Violencia contra las mujeres. Guía de Salud XII.
- Sé mi cómplice. Stop trata. Cartel y Postal/Flyer.
- Exposiciones del Instituto de la Mujer itinerantes. Postal/Flyer.
- Exposición de carteles del Instituto de la Mujer. Desplegable.
- Exposiciones del Instituto de la Mujer Itinerantes. Catálogo Los ejemplares editados, además, se distribuyen a los siguientes puntos: por una parte a las Entidades y Organismos Públicos y privados que los solicitan y por otra, a distintas bibliotecas, centros de documentación, centros asesores y de información de la mujer, seminarios de estudios, asociaciones, Organismos de Igualdad,

Ayuntamientos y centros educativos de todo el país, dentro de la difusión habitual que se realiza, a nivel nacional, de las publicaciones editadas por el Instituto de la Mujer.

Medida 25. Organización y/o participación en actos y eventos

El Instituto de la Mujer, con el fin de dar a conocer los Programas y actividades que lleva a cabo para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente en el ámbito laboral, pero también en otros ámbitos, realiza actos públicos (ferias, jornadas, seminarios, encuentros, etc.) Entre los realizados en el año 2013, que están cofinanciados por el FSE, se mencionan los siguientes:

- **Actos en relación con la formación y el empleo**

En el marco de los Programas Clara y Aurora dirigidos a mujeres en riesgo de exclusión, se han celebrado Jornadas informativas en los Ayuntamientos en los que se han desarrollado. Destacamos, por ejemplo, la presentación oficial del Programa Clara en O´Grove, al que asistió la Secretaria General de Igualdad de Galicia o la Jornada informativa con agentes sociales del Programa Clara de Villaquilambre.

En relación al Programa Irene, que se lleva a cabo en colaboración con distintos Ayuntamientos para el desarrollo del Programa de información, formación y prevención de la violencia sexual en jóvenes y adolescentes dirigido a diferentes colectivo en el entorno educativo, se han realizado durante el año 2013:

- Jornadas de Información sobre agresiones sexuales (dirigida a las Ampas, Asociaciones de Mujeres, Asociaciones Vecinales)
- Talleres de Prevención/ Información de la violencia sexual (dirigida a una población joven y adolescentes).

- **Actos en relación con la Sociedad de la Información**

En relación con la Sociedad de la Información y la igualdad, se ha celebrado un Seminario “Diseñando la Sociedad Digital” el día 25 de Abril en la sede del Instituto de la Mujer, al que asistieron unas 70 personas.

El Seminario se enmarca en las actuaciones del Día Internacional de las Niñas en las TIC, iniciativa instaurada por la UIT, Organismo especializado en Telecomunicaciones de Naciones Unidas, con objeto de generar, a nivel mundial, un entorno que promueva entre niñas y mujeres jóvenes la toma de conciencia sobre las ventajas de optar por profesiones en el campo de las tecnologías de la información y la comunicación.

Con posterioridad a la celebración, las ponencias han sido colgadas en la Web del Instituto de la Mujer y en el portal e-igualdad.net.

http://www.e-igualdad.net/formacion-tic/seminario-dise%C3%B1ando-sociedad-digital-2013

El día 18 de abril de 2013 tuvo lugar la presentación de los resultados de la evaluación del Plan de Acción para la igualdad de mujeres y hombres en la Sociedad de la Información 2009- 2011 a la Comisión Interministerial de coordinación y seguimiento del Plan en la sede del Instituto.

Con la evaluación se pretende además de valorar las actuaciones y resultados obtenidos y los aprendizajes que se deriven del proceso, el obtener propuestas de futuro que nos permitan avanzar en el objetivo de una sociedad digital inclusiva para las mujeres.

Dicho Informe está colgado en la página web, al que puede accederse a través del link:

http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/sociedadInfo/publicaciones/docs/EvaluacPlanAccion2009_2011.pdf

Por último, tuvo lugar una Jornada de presentación de la propuesta del II Plan de Acción para la igualdad en la Sociedad de la Información, en la sede del Instituto de la Mujer el día 30 de octubre de 2013.

El objetivo principal fue dar a conocer el contenido de la propuesta del II Plan y abrir un espacio de debate ya que el proceso para la elaboración del II Plan de Acción para la igualdad de mujeres y hombres en la Sociedad de la Información ha incorporado una fase de consulta pública con la que se pretende dar cabida y hacer partícipe a la ciudadanía y al movimiento asociativo en particular.

Con posterioridad, el Programa, la ponencia de presentación del Plan y el texto del borrador, han sido colgados en la Web del Instituto de la Mujer y en el portal e-igualdad.net

http://www.e-igualdad.net/formacion-tic/ii-plan-acci%C3%B3n-igualdad-mujeres-hombres-sociedad-informaci%C3%B3n

- **Actos relacionados con el emprendimiento femenino**

En el marco del Proyecto Innovatia, se han realizado los siguientes actos de difusión:

- Presentación proyecto INNOVATIA 8.3 el día 8 de marzo de 2013, día Internacional de la Mujer, en la jornada "Sumamos Talento, abrimos camino, pon en marcha tus ideas"

- Presentación proyecto INNOVATIA 8.3, el día 20 de junio de 2013 en la "I Xornada Universitaria Galega de Xénero"

- Celebración del Congreso INNOVATIA 8.3, los días 12 y 13 de diciembre en Santiago de Compostela, al que asistieron 61 personas (56 mujeres y 6 hombres) y para el que se ha elaborado una web propia

http://versalscq.com/INNOVATIA/

- **Actos en el ámbito educativo**

El **IX Encuentro Intercambia 2013** "Mujeres en Red" tiene como objetivo poner en común y dar a conocer proyectos innovadores y materiales didácticos coeducativos promovidos por los Organismos de Igualdad y las Consejerías de Educación de las Comunidades Autónomas, así como por el Instituto de la Mujer y el Ministerio de Educación Cultura y Deporte. Tuvo lugar el 21 de noviembre, en el

Círculo de Bellas Artes de Madrid, y asistieron 33 personas del ámbito educativo (30 mujeres y 3 hombres).

Para la ocasión, se han elaborado 70 Catálogos (CD), 100 Dípticos y 100 Programas del Encuentro.

Foto IX Encuentro Intercambia

- **Actos en el ámbito cultural**

Por otra parte, con el fin de fomentar el conocimiento, encuentro y aprendizaje conjunto de las mujeres vinculadas a la escena teatral iberoamericana y española y también, de potenciar y visibilizar la presencia de las mujeres en la industria audiovisual de nuestro país, el Instituto de la Mujer ha participado en la organización del **XVII Encuentro de Mujeres de Iberoamérica en las Artes Escénicas,** dentro de los Actos complementarios de la 28 edición del festival Iberoamericano de teatro de Cádiz, que tuvo lugar los días 18 al 26 de octubre de 2013 y ha patrocinado la celebración de la sexta edición de la sección Afirmando los Derechos de la Mujer, en el marco de la decimosexta edición del **Festival de Cine de Málaga**, que ha tenido lugar los días 20 y 27 de abril de 2.013.

En el marco de estas actuaciones, se ha editado un Catálogo del Festival Iberoamericano de teatro de Cádiz, al que asistieron unas 900 personas. Para el Festival de Cine de Málaga, se elaboraron, un Catálogo y además de una Guía de programación y otra de bienvenida y un CD, que se han entregado a todos los invitados y prensa que asistieron al mismo, alrededor de 2.193 personas, entre periodistas y profesionales de la industria audiovisual.

Catálogo Festival Iberoamericano de Teatro de Cádiz

Medida 27. Elaboración de estudios y edición de publicaciones sobre temas de política social europea, mercado de trabajo e inclusión

En el ámbito de los estudios e investigaciones que lleva a cabo el Organismo para generar conocimiento sobre la situación de discriminación de las mujeres en distintos ámbitos, para contribuir a la efectiva igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, destacamos en el año 2.013 destacan los siguientes : "Familias formadas por una sola persona adulta con hijo (s) a su cargo: diagnóstico y propuestas", "Una evaluación de la introducción del permiso de paternidad de 13 días ¿ha fomentado una mayor corresponsabilidad en el ámbito del cuidado de los hijos pequeños?" y el "Análisis de los modelos de custodia derivados de situaciones de separación y divorcio en España". Van dirigidos tanto a la comunidad científica e investigadora como al público en general. A todos ellos se les da difusión a través de la página web del Instituto.

En relación con la plena incorporación de las mujeres en la Sociedad de la Información y con la e-inclusión, destacan dos Informes, uno sobre los resultados de la Evaluación del Plan de Acción para la igualdad de mujeres y hombres en la Sociedad de la Información 2009-2011, al que puede accederse a través del link:

http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/sociedadInfo/publicaciones/docs/EvaluacPlanAccion2009_2011.pdf

El segundo, sobre el borrador del II Plan de Acción para la igualdad de mujeres y hombres en la Sociedad de la Información, que se encuentra localizable en los siguientes link:

http://www.inmujer.gob.es/actualidad/NovedadesNuevas/docs/BorradIIPlanAccionSocInf.pdf

http://www.e-igualdad.net/formacion-tic/ii-plan-acci%C3%B3n-igualdad-mujeres-hombres-sociedad-informaci%C3%B3n

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE INMIGRACIÓN

Siguiendo las medidas recogidas en el Plan de Comunicación del Programa Operativo Lucha contra la Discriminación 2007-2013 (POLCD), la Subdirección General de Inmigración no realiza funciones de información y publicidad directamente, salvo en Memorias anuales y a través del BOE, pero sí a través de sus agentes beneficiarios, así:

- Las personas beneficiarias de los programas son **informadas** de su participación de un programa subvencionado por la Subdirección General de Inmigración y cofinanciado por el Fondo Social Europeo a través del BOE desde el momento de la publicación de la convocatoria anual de la

subvención. Además se les detalla las obligaciones en documentación y actuación que ello conlleva y la posibilidad de reintegro caso de incumplimiento.

- Las entidades quedan obligadas a dar **publicidad** de la participación comunitaria a través del FSE y a dar difusión de los programas de acuerdo con las directrices de información y publicidad reflejadas en el Reglamento (CE) nº 1159/2000 de la Comisión Europea de 30 de mayo o, en su caso, en el Reglamento (CE) 1828/2006 de la Comisión de 8 de diciembre.

- Los logotipos que aparecen en la Resolución de concesión citada habrán de incorporarse de forma visible en las sedes de las Entidades y en todo el material que se utilice para los programas subvencionados, así como para la difusión de los mismos.

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE INTEGRACIÓN DE LOS INMIGRANTES

Siguiendo las medidas recogidas en el *Plan de Comunicación del Programa Operativo Lucha contra la Discriminación 2007-2013 (POLCD),* la Subdirección General de Integración de Inmigrantes ha ejecutado durante el periodo tratado las que exponemos a continuación:

En el "Manual de Instrucciones para la presentación, gestión y seguimiento de los programas subvencionados y cofinanciados por el Fondo Social Europeo" entregado a las entidades subvencionadas en la convocatoria 2012, ejecución 2013, quedan informadas de que:

- Las personas beneficiarias de los programas deberán ser **informadas** de su participación en un programa subvencionado por la Subdirección General de Integración de Inmigrantes y cofinanciado por el Fondo Social Europeo.

- Las entidades quedan obligadas a dar **publicidad** de la participación comunitaria a través del FSE y a dar difusión de los programas de acuerdo con las directrices de información y publicidad reflejadas en el Reglamento (CE) nº 1159/2000 de la Comisión Europea de 30 de mayo o, en su caso, en el Reglamento (CE) 1828/2006 de la Comisión de 8 de diciembre.

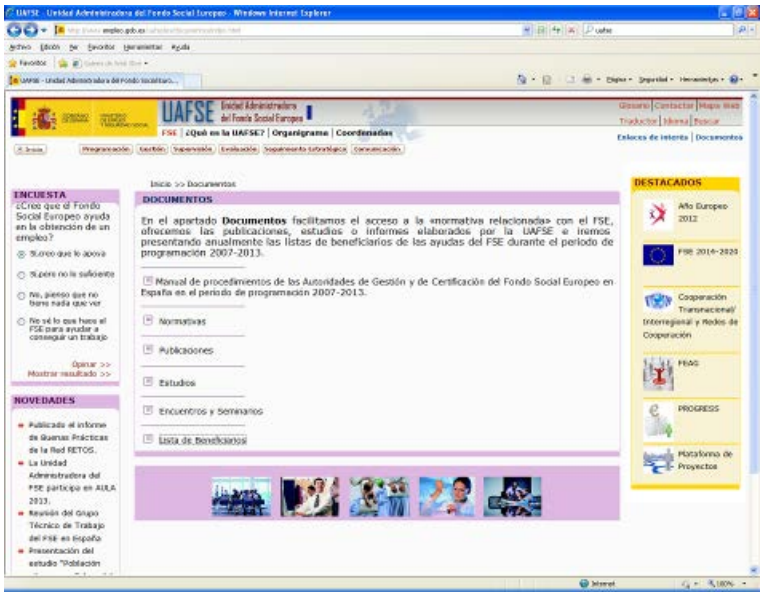
- Los logotipos que aparecen en la Resolución de concesión citada habrán de incorporarse de forma visible en las sedes de las Entidades y en todo el material que se utilice para los programas subvencionados, así como para la difusión de los mismos.

- En la Memoria de actividades se reflejarán todas las medidas adoptadas e indicadores en materia de información y publicidad, adjuntado copia de todo el material utilizado.

UNIDAD ADMINISTRADORA DEL FONDO SOCIAL EUROPEO

La UAFSE, en tanto que Autoridad de Gestión del POAE tiene definidas unas obligaciones generales específicas en el Plan de Comunicación de dicho programa. Por ello, al igual que todos los Organismos Intermedios y/o gestores, además de haber continuado informando a los beneficiarios que la aceptación de la financiación implica la inclusión en la lista de beneficiarios de conformidad con el artículo 7, apartado 2, letra d del Reglamento 1828/2006 de la Comisión, de 8 de diciembre de 2006, asume la obligatoriedad de la publicación del listado de estos beneficiarios.

Dicha **lista de beneficiarios** se está publicando de un modo centralizado en la página Web de la Autoridad de Gestión, la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (http://www.empleo.gob.es/uafse) a medida que la información está disponible en la aplicación FSE 2007. En ella se encuentran recogidos todos los beneficiarios de ayudas del FSE de 2013.En estos momentos está actualizada a 3 de abril de 2013.



Asimismo, el 9 de mayo de 2013, en conmemoración del **día de Europa**, se llevó a cabo el acto de izado de la bandera europea ante la sede de la Autoridad de Gestión FSE, permaneciendo así durante una semana, tal y como exige el artículo 7 del Reglamento (CE) 1828/2006 de la Comisión.

Celebración del Día de Europa en la UAFSE

Con ese motivo, además de mantener la bandera izada durante toda la semana, se llevó a cabo la difusión de ediciones conmemorativas del Fondo Social Europeo, a disposición para su consulta en las zonas comunes de la sede de la Unidad Administradora.

Por otra parte, con la colocación de paneles dedicados específicamente a recordar este día, en distintas áreas del edificio, se ha celebrado la jornada que en la Cumbre de Milán de 1985, los Jefes de Estado y de Gobierno decidieron definir como conmemorativa de la Unión Europea.

Se procedió también, en la entrada del recinto, al reparto de productos publicitarios del FSE, para quienes visitaron la UAFSE durante esos días.

A través de un correo electrónico masivo se recordó la celebración de esta jornada a todos los que participan en la gestión, desarrollo y aplicación del FSE en España.

También se realizaron otras actuaciones de difusión como calendarios, etc. Muchos ejemplares del calendario conmemorativo del Día de Europa se distribuyeron también ese día.

Calendario 2013 distribuido en conmemoración del Día de Europa.

Por otra parte, el **evento de difusión anual** que la UAFSE organiza, en el que participan los organismos de todos los POs españoles, se centró en una **Jornada sobre el FSE en el nuevo período de programación 2014-2020** el día 7 de mayo de 2013 en Madrid. El encuentro tuvo como objetivo el de mostrar los avances en materia de Política de Cohesión para el futuro periodo y la situación de los documentos que han de regir los Programas que se desarrollen en el periodo 2014-2020.

Con la presencia de la Secretaria de Estado de Empleo fue la primera reunión formal de preparación de la Programación FSE 2014-2020. A lo largo de la jornada se fueron presentando y debatiendo las cuestiones relacionadas con el Acuerdo de Asociación y la concentración temática; Condiciones ex-ante; Plantillas para presentar los Programas Operativos así como cuestiones de Seguimiento, Indicadores y Evaluación.

Por último, es importante recordar que, además de las actuaciones generales asumidas específicamente por la Autoridad de Gestión del FSE para cada PO, la UAFSE ha completado las acciones de los Planes de Comunicación de todos los Programas Operativos nacionales, a través de su propio Plan de Información y Publicidad del PO de Asistencia Técnica y Cooperación Transnacional e Interregional, cuyo objeto es precisamente el de la complementariedad de los demás Planes de Comunicación.

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS EN COMUNICACIÓN

CRUZ ROJA ESPAÑOLA

Se presenta como buena práctica de comunicación la **utilización de recursos electrónicos que se hace en el marco de la campaña EmpresaDiversa@** desarrollada por el Plan de Empleo de Cruz Roja en la Comunidad Valenciana. En concreto la página web **(www.empleocruzroja.org)** y el boletín electrónico (**boletín@empleocruzroja.org**).

Como ya se ha indicado, EmpresaDivers@ es una campaña de sensibilización y comunicación que se viene desarrollando en el ámbito de la C. Valenciana desde 2008. A grandes rasgos, esta campaña persigue la promoción de la Responsabilidad Social (RSC) y la integración sociolaboral de las personas en situación de vulnerabilidad social, con especial atención a las personas inmigrantes y la perspectiva de género. Uno de los elementos centrales es el trabajo de cercanía y contacto directo a través de Asociaciones Empresariales, Redes locales de RSC, diagnósticos de RSC a empresas y de la actividad de intermediación que incorpora la perspectiva de la RSC.

WWW.EMPLEOCRUZROJA.ORG

En sus contenidos fijos la web, creada en 2010, ofrece información dirigida específicamente a todos los actores implicados en las iniciativas de inserción laboral que Cruz Roja desarrolla en la Comunidad Valenciana:

Los propios Servicios Integrados de Empleo.

Las personas desempleadas que encuentran información sobre cómo mejorar su empleabilidad tanto por cuenta ajena como por cuenta propia.

Las empresas y empleadores, que acceden a dos tipos de información: como incorporar a sus procesos de selección a participantes del Plan de Empleo de Cruz Roja en la CV, y una amplia información sobre RSE, que incluye la posibilidad de tener acceso a un Diagnóstico Individualizado sobre cómo implantar en su empresas medidas de RSE, realizado por los técnicos y técnicas de empleo de Cruz Roja.

Personas voluntarias que quieran colaborar con el Plan de Empleo de Cruz Roja en la Comunidad Valenciana.

La web difunde semanalmente una amplia variedad de noticias relacionadas con la Responsabilidad Social Empresarial y la colaboración empresas-entidades sociales en materia de inserción laboral de las personas en dificultad social. Un aspecto especialmente interesante de la página web es su enlace al **blog "Trabajo al día",** dirigido específicamente a personas desempleadas, y que como se señala más adelante cuenta un número significativo de usuarios.

BOLETIN@EMPLEOCRUZROJA.ORG

El boletín fue creado en 2010 aunque como en el caso de la página web, no es hasta 2011 cuando empieza a estar operativo.

Al igual que la web es una herramienta de difusión centrada en la RSE y la inserción laboral de personas en dificultad social. Aunque su ámbito de difusión es la Comunidad Valenciana, se difunde también

información nacional e internacional. Su contenido se estructura en las siguientes secciones:

- Destacados del Plan de Empleo de CRE en la C. Valenciana
- Noticias de Responsabilidad Social y Empleo.
- Buenas Prácticas
- Mundo Vivo (Inf. Internacional)
- Eventos de interés
- Publicaciones de interés

Como es habitual en este tipo de herramientas, el boletín da la opción de enlazar a otras páginas y descargar documentos.

Como regla general, cada boletín difunde alrededor de **25 noticias y referencias.** En 2011 el boletín tenía una periodicidad trimestral y en actualidad es **mensual**. Más adelante se detalla la evolución en el número de destinatarios.

A continuación se presenta la **adecuación de ambos recursos a los criterios identificativos de una buena práctica en materia de comunicación**.

1. Uso de recursos innovadores en la presentación, organización y/o desarrollo

La principal innovación de estos recursos, no estriba tanto en su uso como herramientas de difusión sino en:

• *Son herramientas de "construcción de partenariado".* Desde sus inicios, ambas herramientas no han sido interpretadas únicamente como espacios de difusión de contenidos, sino también y muy especialmente como espacios de encuentro entre una entidad social como Cruz Roja y:

- sus aliados estratégicos en materia de inserción laboral, principalmente empresas y organizaciones empresariales.

- sus principales protagonistas: las personas participantes en alguno de los proyectos del Plan de Empleo de CRE en la Comunidad Valenciana, y las personas voluntarias colaboran en dicho proyecto.

• *Su estrecha interrelación con el resto de actividades de la campaña*, entre las que destaca, como ya se ha indicado, un trabajo colaborativo y continuado desde hace ya cuatro años entre empresas y entidades sociales a las que une su compromiso con la Responsabilidad Social a través de la inserción laboral de las personas en dificultad social.

• *Su especialización:* si bien la RSE no es una estrategia nueva, sí es cierto que su nivel de conocimiento y práctica por parte de las empresas sigue siendo limitado, especialmente en el caso de las pequeñas y medianas empresas, como son la mayoría de las empresas colaboradoras del Plan de Empleo.

2. Adecuación de los contenidos a los objetivos perseguidos

Tanto la web como el boletín electrónico tienen una plena adecuación entre sus contenidos y los objetivos con la campaña de la que forman parte. Entre los objetivos de dicha campaña se encuentran:

• Generar conciencia del daño social y económico que produce la discriminación en el mundo laboral en la Comunidad Valenciana, siempre con una especial atención a la perspectiva de género.

• Sensibilizar a las empresas de la importancia de la contratación de colectivos vulnerables para el conjunto social y empresarial en tiempos de crisis económica y de forma estructural

• Generar alianzas que faciliten el trabajo conjunto en materia de no discriminación e inserción sociolaboral entre entidades sociales, agentes sociales y empresas.

Ambos soportes electrónicos contribuyen directamente a estos objetivos:

• Difundiendo información relevante y significativa, especialmente para las empresas de la C. Valenciana.

• Dinamizando el trabajo conjunto y continuado entre las entidades empresariales y sociales vinculadas a la campaña EmpresaDivers@, y sirviendo de espacio virtual de encuentro entre las mismas

3. Incorporación de criterios de Igualdad de oportunidades

La incorporación de los criterios de igualdad de oportunidades tanto en la web como en el boletín se deriva directamente de cómo la perspectiva de género recorre de manera transversal la campaña de la que forman parte ambos recursos electrónicos.

Los aspectos de igualdad de oportunidades que más directamente inciden en la web y al boletín son:

• Cuidado y difusión de la perspectiva de género en las acciones de comunicación: contenidos, imagen y lenguaje.

• Colaboración en acciones y apoyo en la difusión de las iniciativas de estas entidades representativas de mujeres para lograr la transmisión de la importancia del autoempleo y empleo femenino, así como visibilizar entornos de trabajo no machistas y que incorporen visiones femeninas de liderazgo.

• En el boletín electrónico se incluyen intencionadamente noticias relacionadas con la situación de las mujeres en el mundo laboral, con una especial así como específicamente de mujer inmigrante en el boletín electrónico. Se destacarán igualmente las acciones del proyecto y otros proyectos de Cruz Roja que traten sobre la mujer o destaquen por una correcta e innovadora aplicación de la perspectiva de género.

• Cuidado de la perspectiva de género en la web (imagen, lenguaje, contenidos) e inclusión de material específico sobre género: herramientas de trabajo, documentos, datos que resalten los beneficios de la contratación y gestión del personal laboral en equidad. Se destacarán igualmente en la web las acciones en materia de género del proyecto presente y otros proyectos de Cruz Roja.

4. Adecuación con el objetivo general de difusión de los fondos

Entendemos que por sus contenidos y mensajes, tanto web como boletín digital mantienen una adecuación completa con:

• El objetivo general establecido por el FSE para España en el Eje 2: "fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres", y más concretamente con el Tema 71: luchar contra la discriminación en el acceso y la evolución en el mercado laboral y fomento de la aceptación de la diversidad en el lugar de trabajo

• Con dos de los objetivos que sustentan la estrategia del Plan de Comunicación del POLCD del FSE 2007-2013, en concreto con:

o Promover la alianza y la colaboración en el sector empresarial en la inserción laboral de las personas en dificultad social, especialmente en contextos socioeconómicos tan negativos como el actual.

o Poner en valor la diversidad ante el empresariado y promover la gestión de dicha diversidad como en elemento de desarrollo empresarial.

o Promover la visibilidad de la Unión Europea, del POLCD, del FSE y del papel desempeñado por la UE en la lucha contra la discriminación en el ámbito del empleo.

En la práctica, esta adecuación se desarrolla mediante:

• Una serie de mensajes en los que se hace hincapié en las diferentes aportaciones a la vida laboral que pueden venir de la mano de la Responsabilidad Social Empresarial y la inserción laboral de personas inmigrantes y en otras situaciones de dificultad social.

- El cumplimiento de la normativa en materia de Información y Publicidad establecida por el FSE, respecto al uso de su logotipo, el claim "invierte en tu futuro" y la leyenda P.O. Plurirregional Lucha contra la Discriminación 2.007-2.013.

5. Alto grado de cobertura sobre la población objetivo de la acción de comunicación

La cobertura tanto de la página web como del boletín se ha ido extendiendo y afianzando gracias un trabajo continuado de mantenimiento, difusión y actualización de los contenidos. En la actualidad mantienen un alto grado de cobertura que resulta especialmente más significativo si se tiene en cuenta que ambos recursos tienen contenidos especializados en RSE e inserción laboral.

A modo de ejemplo se señala la evolución, en los tres últimos años, de visitantes y destinatarios de ambos recursos:

	www.empleocruzroja.org			**boletin@empleocruzroja.org**	
	Visitas	**Visitantes distintos**	**Páginas vistas**	**Nº boletines enviados**	**Alcance de la distribución**
2011	4944	3986	31808	4	2330/número
2013	20.276	16.380	93.675	12	5225/número

A estas cifras cabe añadir que el blog “Trabajo al día” vinculado a la web www.empleocruzroja.org cuenta con 18.000 visitas

6. Evidencia de un alto grado de calidad

Entendemos que estos recursos cuentan con el grado de calidad necesario para ser considerados como una buena práctica debido, principalmente, al hecho de que han transcendido su papel como herramienta de difusión, para ser vehículo dinamizador tanto de la campaña en la que se encuadran como en el tema que abordan como del partenariado entre entidades de diferentes ámbitos. Cabe añadir que este grado de calidad ha sido reconocido en su ámbito territorial de influencia:

- El reconocimiento de las empresas de que tanto la web como el boletín son herramientas que les son de utilidad.
- La administración regional ha manifestado que la web contribuye al posicionamiento en una temática de tanta importancia como la RSE
- Dos empresas relacionadas con la intermediación web se han manifestado interesadas en buscar líneas de colaboración y contribuir a la difusión y el conocimiento público de la web.
- Recomendación en el Portal Europeo de la Juventud http://europa.eu/youth

7. Uso de nuevas tecnologías de la información

Los propios recursos presentados constituyen en sí mismos una muestra de un uso eficaz y eficiente de las nuevas tecnologías de la información.

FUNDACIÓN ONCE

La Fundación ONCE presenta como buena práctica la CAMPAÑA DE PUBLICIDAD “NO TE RINDAS NUNCA”.

DESCRIPCIÓN

En España hay 76.000 jóvenes con discapacidad menores de 25 años. De ellos, sólo el 5% está trabajando. Ante esta situación, Fundación ONCE y FSC Inserta, su entidad de inserción laboral para personas con discapacidad, consideraron necesario lanzar a comienzos del año 2013 *No Te Rindas Nunca*, una campaña para difundir el plan que lleva el mismo nombre y cuyo fin es combatir el desempleo juvenil de las personas con discapacidad a través de un plan de 34 medidas de orientación, formación, consultoría, emprendimiento y seguimiento.

Los objetivos que la campaña se planteó desde el inicio fueron los siguientes:

- Por un lado, captar el mayor número de jóvenes con discapacidad para orientarles, formarles y ofrecerles ofertas de empleo acordes a su perfil y expectativas.
- Por otro, conseguir que el mayor número de empresas se adhieran al Plan y contraten a jóvenes con discapacidad.

Para ello, la campaña se valió de los mensajes que se exponen a continuación y que fueron transmitidos a través de diferentes formatos publicitarios a jóvenes con discapacidad y empresarios, respectivamente:

- "FSC Inserta, la entidad de inserción laboral de Fundación ONCE y líder en el mercado de intermediación laboral para personas con discapacidad, te puede ayudar a conseguir un empleo a través de un itinerario personalizado que incluye acciones formativas y una intermediación laboral eficiente".
- "Los jóvenes con discapacidad forman parte de la generación mejor preparada de la historia y además aportan a la empresa un plus de motivación y resistencia ante situación adversas que les dota de un valor añadido real respecto a otros candidatos sin discapacidad"

Días antes de la presentación oficial de la campaña, se llevaron a cabo varias acciones de comunicación teaser (de intriga) en vallas publicitarias ubicadas en zonas céntricas de Madrid y

Barcelona (Las Ramblas) y cercanas a medios de comunicación para multiplicar la repercusión informativa de la campaña y en el diario 20 Minutos.

Fruto de esa acción de comunicación, el diario El País investigó sobre la campaña lanzada y contactó con FSC Inserta para publicar un reportaje sobre el plan No Te Rindas Nunca y la situación laboral de los jóvenes con discapacidad un día antes de su presentación.

Negocios

EL PAIS

Empresas que ayudan a la integración

El programa 'No te rindas nunca' promoverá el empleo de 3.000 jóvenes con discapacidad. Dotado con 8,2 millones de euros, atenderá a 10.000 personas. Una treintena de compañías ya se han adherido al plan

Una baja tasa de actividad

El día 28 de enero de 2013 se presenta el spot y la campaña a los medios en la sede de Fundación ONCE con la asistencia de la ministra de Empleo y de Seguridad Social, Fátima Báñez.

Ese mismo día aparece otro anuncio en el diario 20 Minutos resolviendo la intriga y mencionando el Plan No Te Rindas Nunca.

Durante dicho acto, se presentó el spot de la campaña, en el que doce jóvenes con discapacidad exhortan a los jóvenes españoles a no rendirse y a luchar por encontrar un empleo. En menos de cuatro días, el spot recibió más de cien mil visitas en Youtube.

Además, se inserta publicidad en periódicos digitales españoles y en blogs y se emiten 35 cuñas publicitarias en Europa FM, una cadena de radio dirigida a jóvenes.

Por otro lado, de cara al acto de presentación de la campaña y a su distribución en diversos eventos FSC Inserta produjo diverso material de merchandising como pendrives, camisetas, bolígrafos, fundas de ipad, folletos, calculadoras, etc. Todo ello con la imagen corporativa de la campaña y del Programa Por Talento del Fondo Social Europeo.

Ante el éxito obtenido, se puso en marcha un mes después una campaña publicitaria en las cadenas de televisión española del Grupo Atresmedia

(Antena 3, Neox, Nova, Nitro, La Sexta y La Sexta 3) e internacional (CNN) y en radio (Onda Cero).

RAZONES PARA CONSIDERARLA BUENA PRÁCTICA

Los motivos que obligan a considerar la campaña de marketing directo/emailing Capacitados una buena práctica son los siguientes:

1. Por su eficacia.
2. Por su repercusión en medios de comunicación.
3. Por su credibilidad.
4. Por el alto grado de cobertura obtenido sobre la población objetivo de la campaña.
5. Por el uso de las redes sociales(Linkedin) e internet como vía para mejorar el empleo de las personas con discapacidad.
6. Por haber utilizado criterios de igualdad de oportunidades.

Por su eficacia

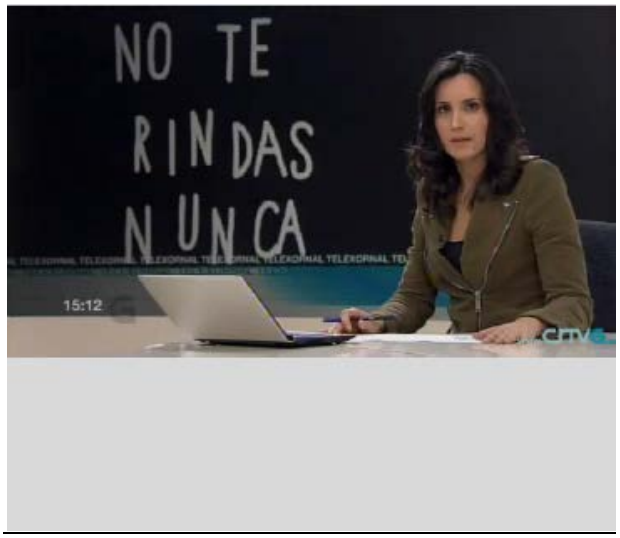
Gracias a la campaña, en sólo unos meses, más de 3.596 jóvenes con discapacidad se han inscrito en el Plan No Te Rindas Nunca, se ha facilitado formación a 2.085 de ellos, se han generado 926 contratos de trabajo para jóvenes y más de 50 empresas españolas de primer nivel se han adherido a la campaña

Por su repercusión mediática

La campaña tuvo una enorme repercusión mediática alcanzando una audiencia estimada en medios offline de 3.810.621 personas desglosada de la siguiente forma:

- Audiencia estimada en prensa escrita: 572.221 personas
- Audiencia estimada en radio: 716.700 personas
- Audiencia estimada en televisión: 2.390.000 personas

Pero no sólo hay que destacar la cantidad en cuanto a repercusión mediática. En cuanto al medio informativo más masivo, los informativos de TVE, Canal Sur, Canal Nou, TVG, Castilla La Mancha TV y Televisión de Castilla y León dieron cuenta del acto de presentación de la campaña y del plan. Intereconomía TV entrevistó al director general de FSC Inserta, Francisco Botía y el Canal 24 Horas incluía información sobre la campaña en su Programa Europa 2013. Además de El País, los periódicos regionales del grupo mediático más leído en Andalucía, Grupo Joly (Diario de Cádiz, Diario de Sevilla, Málaga Hoy...) publicaron una página entera sobre la situación de los jóvenes con discapacidad y los objetivos del plan No Te Rindas nunca.



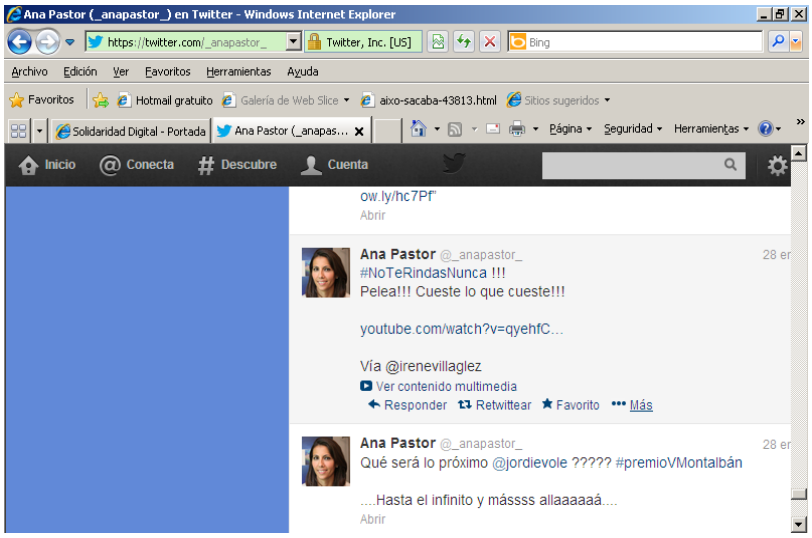
Pero si importante fue la repercusión mediática obtenida en medios convencionales, no menos lo fue la conseguida en medios online. Se alcanzaron 373 menciones en portales y blogs de sectores relacionados con el empleo, la discapacidad y la Responsabilidad Social Empresarial, estimándose la audiencia total en 938.005 usuarios impactados.

Por el alto grado de cobertura obtenido sobre la población objetivo de la acción de comunicación

Sin duda, la cifra que mejor evidencia la popularidad del audiovisual y que lo convierte en un viral a ojos del sector publicitario fue el número de personas que se habían descargado y habían visto en su totalidad el audiovisual en Youtube contabilizándose a fecha del 19 de febrero de 2013 en 707.558 reproducciones.

Por su credibilidad

La calidad de los medios de comunicación que ofrecieron información sobre el spot es por sí solo suficiente aval de credibilidad. Pero, además, el hecho de que la propia ministra de Empleo y Seguridad Social, Fátima Bañez, decidiese colaborar con la campaña presidiendo su acto de presentación y que profesionales como Ana Pastor, periodista de la CNN y presentadora del programa El Objetivo, o Andreú Buenafuente, presentador de diferentes programas de televisión se hiciesen eco de la campaña en Twitter muestra cómo el mensaje de esta acción de comunicación se ha hecho un hueco entre los líderes de opinión del país.



Por otro lado, las agencias de prensa más importantes de España (EFE, Servimedia y Europa Press) mencionaron la campaña en sus teletipos nada más finalizar el acto de presentación de la misma. E incluso medios publicitarios como la revista Anuncios, El Periódico de la Publicidad o El Publicista dieron difusión al spot en sus medios offline y online.

Los premios publicitarios nacionales e internacionales que la campaña recibió también avalan el importante grado de credibilidad. En este sentido, hay que referirse al Sol de Bronce concedido en la categoría de *Marketing Directo* que obtuvo en el prestigioso Festival Iberoamericano de la Publicidad o el Echo Awards Bronce en la categoría de *ONGs*, concedido por la Direct Marketing Association Además, la campaña fue finalista en los European Digital Awards.

<u>Por el uso de las redes sociales (Linkedin) e internet</u>

Esta campaña es otro ejemplo de cómo Internet en general y el uso de las redes sociales (Facebook, Twitter, Linkedin) en particular pueden contribuir a que las personas con discapacidad encuentren un empleo y cómo las nuevas tecnologías permiten mejorar la calidad de las campañas de comunicación.

Aparte de varias de las cifras mencionadas anteriormente en relación al número de visitas del spot en Youtube, merece la pena mencionar las cifras obtenidas por la campaña en las redes sociales:

Visitas a la web: 76.790

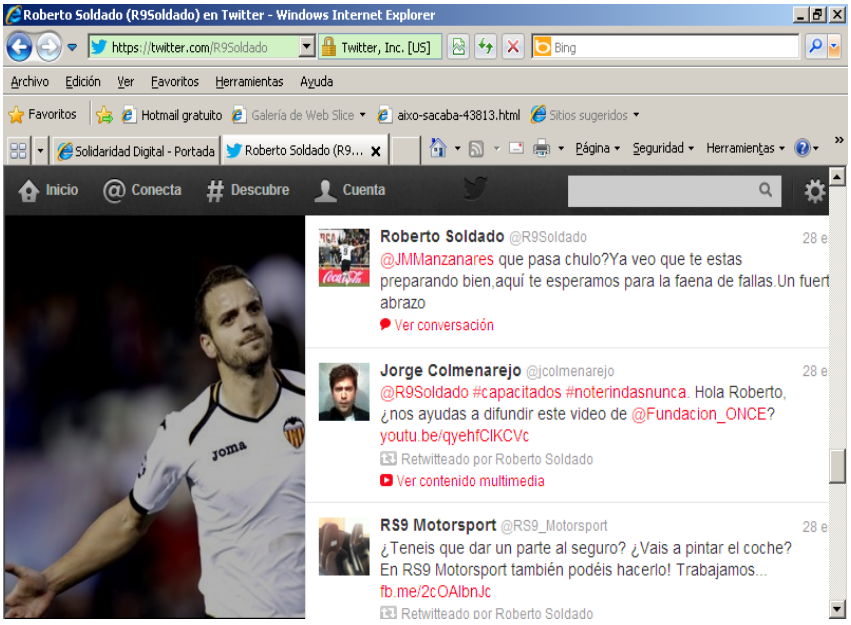
Fans en Facebook: 860

Me gusta en Facebook: 96.000

Seguidores en Twitter: 330

Menciones en Twitter: 6.500

Además de los profesionales anteriormente mencionados, otros famosos como el futbolista de la selección española, Roberto Soldado, retuitearon el mensaje de la campaña a sus cientos de miles de seguidores.



Por haber utilizado criterios de igualdad de oportunidades

La campaña tiene como fin promover la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad pero especialmente para las mujeres con discapacidad, que sufren doble discriminación por su condición de mujer y por su discapacidad. Por ello, se ha prestado especial atención a que en el spot hubiese una presencia suficientemente representativa de mujeres jóvenes con discapacidad. Así, aparecen en el audiovisual hasta un total de cinco mujeres de un total de doce protagonistas.

FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO

La Fundación Secretariado Gitano presenta la campaña de sensibilización "Asómate a tus sueños", como ejemplo de buena práctica en la lucha contra el abandono de los estudios de gran parte del alumnado gitano, en el marco de las acciones de información y publicidad del Programa Operativo Lucha contra la Discriminación 2013.

CONTEXTO

La Fundación Secretariado Gitano trabaja desde hace más de treinta años para combatir la exclusión de gran parte de la población gitana y por cerrar la brecha que en educación y empleo aún distancia a la comunidad gitana del resto de la sociedad.

La Fundación comparte los objetivos de la Estrategia *Europa 2020* en materia de empleo (75% de tasa de empleo entre las personas de 20 a 64 años, cuando en el caso de la población gitana en España se estima en torno a un 38%) y en educación (objetivo de reducir las tasas de abandono escolar a menos del 10%, cuando el nivel de abandono prematuro entre la población gitana en España está en un 64%). Y para contribuir a que estos objetivos se cumplan, ha puesto en marcha diferentes programas de empleo (*Acceder*, desde 2000) y educación (*Promociona*, desde 2009).

En paralelo al desarrollo del programa *Promociona*, la FSG ha planificado y desarrollado tres campañas de sensibilización social sobre educación dirigidas a la propia comunidad gitana. El objetivo principal de estas campañas es la lucha contra el abandono de los estudios del alumnado gitano. Las tres campañas han utilizado el lema paraguas "Gitanos con estudios, gitanos con futuro" / "Gitanas con estudios, gitanas con futuro", en versión masculina y femenina.

Estas campañas refuerzan la estrategia de intervención en el ámbito educativo, donde el programa *Promociona* es el pilar fundamental sobre el que pivota el resto de acciones: acción política institucional, programas de acompañamiento social y refuerzo educativo; acciones de sensibilización con agentes clave; y estudios como *El Alumnado Gitano en Secundaria*, imprescindibles para conocer la realidad.

En 2009, la FSG encargó una investigación cualitativa, realizada por la consultora GFK Emer que permitió diagnosticar y proponer qué mensajes y canales podrían ser los más adecuados para impactar principalmente en la comunidad gitana, pero también en otros públicos objetivos. Esta investigación forma parte de un primer proceso de planificación en el que se analizaron otras campañas con similares objetivos y se trabajaron internamente discursos y argumentos que desembocaron en una estrategia de sensibilización a medio plazo.

En 2010 se lanzó la campaña "De mayor quiero ser…", con un estudio móvil fotográfico que recorrió 38 ciudades españolas para sensibilizar a 3.000 familias gitanas a través de los sueños de sus hijos pequeños, la mayoría de Educación Primaria. Se utilizó como lema específico "Sea cual sea tu sueño, acaba la Secundaria".

En 2012, se puso en marcha la campaña "Gitanos con estudios, gitanos con futuro", que elevó la edad del público objetivo. Unos 180 jóvenes gitanos y gitanas de 12 a 16 años se convirtieron en destinatarios y protagonistas de la campaña, cuya principal acción fue la edición de carteles con la imagen de 70 estudiantes con los que se empapelaron, por sorpresa, sus barrios e institutos.

CAMPAÑA "ASÓMATE A TUS SUEÑOS"

Fundación Secretariado Gitano (FSG) ha puesto en marcha en el curso escolar 2013-2014 la campaña "**Asómate a tus sueños",** con el objetivo estratégico de luchar contra el abandono de las aulas de gran parte del alumnado gitano.

Esta campaña ha contado con financiación del Fondo Social Europeo a través del Ministerio de Empleo y Seguridad Social en el Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación, y del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, a través del programa IRPF "Otros fines de interés social". El presupuesto de las diferentes acciones de sensibilización en 2013 ha sido de unos 140.000 €.

Los objetivos específicos de la campaña son sensibilizar a chicas y chicos gitanos de 12 a 16 años para que terminen la Secundaria Obligatoria y continúen su formación; llamar la atención del resto de la comunidad educativa con el fin de que contribuyan a paliar el déficit educativo de gran parte de la población gitana; lograr implicación de las administraciones públicas y otros agentes privados con el fin de lograr un impulso en las políticas educativas dirigidas a la población gitana; y conseguir notoriedad mediática.

MENSAJES DE LA CAMPAÑA

La campaña ha utilizado como lema "Con estudios, tus sueños se cumplen", un mensaje cercano, positivo y motivador. La estrategia de comunicación de la campaña ha reforzado el vínculo estudios-empleo, en el sentido de plasmar que los estudios son imprescindibles para tener más oportunidades laborales en el futuro.

La marca paraguas "Gitanos con estudios, gitanos con futuro" ha permitido continuar concienciando al *target* de la campaña respecto a que lograr un futuro mejor sólo es posible estudiando; y visibilizar que estudiar prepara para ser un buen profesional, en definitiva, que los estudios ayudan a conseguir deseos personales y profesionales.

La estrategia de la campaña se diseñó para materializar ese sueño de los jóvenes gitanos, es decir, que pudieran ver y vivir su sueño profesional al menos por un día.

UNA CAMPAÑA INTEGRAL

"Asómate a tus sueños" se ha concebido como una campaña integral desarrollada simultáneamente en diferentes ciudades españolas gracias a la red de trabajo de la Fundación Secretariado Gitano en 14 comunidades autónomas. Ha contado con la participación directa de más de **312 jóvenes** gitanos y gitanas estudiantes de Secundaria; la implicación de los profesionales y voluntarios de la FSG de 24 ciudades españolas; y la implicación de diez prestigiosas empresas. La participación de más de 300 jóvenes (destinatarios y a la vez protagonistas de la acción) ha permitido lograr un efecto multiplicador, ya que son esos chicos y chicas, sus padres, compañeros y profesores quienes hacen de agentes diseminadores del sentido, los objetivos y los mensajes de la campaña.

La visibilidad de estos jóvenes gitanos estudiantes, referentes en su propia comunidad, es fundamental para extender el mensaje de la campaña. La comunicación interpersonal es uno de los valores de esta campaña y uno de los medios más efectivos para promover el cambio de

percepciones que se pretende y el cambio de los discursos sobre el valor de la educación entre la comunidad gitana.

Asimismo, la visibilidad de esos referentes permite contribuir al cambio de la imagen social negativa que continúa teniendo la comunidad gitana entre la mayoría de los ciudadanos españoles.

DESARROLLO DE LA CAMPAÑA

FASE 1: CONVOCATORIA. Doce jóvenes gitanos estudiantes participantes en una campaña de sensibilización anterior, grabaron en septiembre de 2013 un vídeo-convocatoria en el que animaban a otros chicos a participar en un casting. Este vídeo se colgó en el microsite de la campaña y se difundió en los canales y redes sociales de la FSG y fue utilizado por los equipos de la FSG como reclamo para convocar un casting boca a boca entre los jóvenes gitanos.

FASE 2: CASTING. 312 jóvenes gitanos procedentes de 24 ciudades participaron a lo largo del mes de octubre de 2013 en video-casting celebrados en 21 ciudades españolas. Los vídeos grabados con teléfonos móviles se subieron a través de una plataforma al microsite de la campaña.

FASE 3. MENTORING. 40 jóvenes participantes, seleccionados tras los casting, y procedentes de 24 ciudades descubrieron durante un día cómo es la profesión de sus sueños gracias a diez relevantes empresas y profesiones que ejercieron de mentores: Radio Televisión Española, Iberdrola, Ford, Dutilh Abogados, el estudio de arquitectura de Emilio Tuñón, la empresa de cosmética Clarins, el restaurante Luzi Bombón, el Servicio de Asistencia de Urgencia y Rescate SAMUR de Madrid, la serie de televisión *Amar es para siempre* y el programa de radio *A vivir que son dos días* de la Cadena SER. Estas sesiones de mentoring se desarrollaron entre 12 de noviembre y 4 de diciembre de 2013 en Madrid y Valencia (Ford).

Las sesiones de mentoring se grabaron en vídeo y se fotografiaron. Se editó un vídeo documental de 11 minutos de duración (con versión subtitulada al inglés), nueve videos breves de cada una de las sesiones y un teaser (pieza publicitaria previa para crear expectación). Se produjeron 9 carteles diferentes que recogían la experiencia, además de folletos explicativos de la campaña. Se ha cuidado especialmente la igualdad de género en las sesiones de mentoring.

FASE 4. CONCIERTO - PRESENTACIÓN: La campaña fue presentada públicamente en un evento / concierto al que asistieron 500 personas, entre ellas 150 estudiantes gitanos de Secundaria. Tuvo lugar el 1 de febrero de 2014 en el Círculo de Bellas Artes de Madrid. En ese evento se difundió el video documental. Tuvieron especial relevancia la participación de los jóvenes protagonistas y mentores que explicaron su participación en la campaña. El concierto se cerró con las actuaciones musicales de Dorantes, Montse Cortés, Antonio Remache y su grupo, Frasquito y Ángela Bautista. Se proyectaron video-testimoniales de artistas gitanos animando a los jóvenes gitanos a completar su formación: Tomatito, Niña Pastori, David Barrull, Josemi Carmona, Alba Flores, Pitingo e India Martínez. La participación de artistas gitanos pretendía conectar así con elementos de identidad de la comunidad gitana y reforzar los mensajes de la campaña.

FASE 5. DIFUSIÓN TERRITORIAL: La campaña "Asómate a tus sueños" continúa en 2014 con un desarrollo territorial, con el fin de aprovechar la red de trabajo de la Fundación Secretariado Gitano y de lograr mayor impacto institucional y mediático, así cómo hacer partícipe a toda la comunidad gitana de los resultados de la iniciativa. Está prevista la organización de presentaciones territoriales en las 14 comunidades autónomas en las que está presente la Fundación. La campaña se difundirá a través de los equipos de la Fundación y llegará a los más de 1.200 estudiantes del programa *Promociona*, sus centros educativos y sus familias.

UNA CAMPAÑA INNOVADORA

Esta campaña ha sido un ejemplo de la apuesta firme de la FSG por el uso de herramientas y recursos innovadores, tanto en el diseño como en el desarrollo y organización de la campaña. Esto supuso un trabajo de planificación estratégica previa en el que participan diferentes órganos de la Fundación, con el fin de dotar de un carácter participativo y logar aunar sinergias. La contratación de una

agencia de publicidad de primera línea –en este caso Ogilvy & Mather– ha permitido diseñar unas acciones innovadoras y dotar de un alto grado de calidad artística y técnica a todos los materiales. La innovación ha llegado también con la combinación de acciones a pie de calle, uso de herramientas tecnológicas –video casting, video convocatoria…– y estrategias publicitarias para impactar en la población diana.

La implicación de los equipos de la Fundación, en contacto directo con los estudiantes y con las familias, ha favorecido el éxito de la campaña y la posibilidad de llevar el mensaje a un público diseminado geográficamente.

La participación de diez grandes empresas, habitualmente poco vinculadas con la causa gitana, es un ejemplo no sólo de la responsabilidad social corporativa, sino de la necesidad de continuar sensibilización y vinculando a los diferentes agentes para contribuir entre todos al avance de la comunidad gitana.

Todos los elementos de la campaña (piezas audiovisuales, cartelería, microsite, notas de prensa, etc.) han visibilizado a los cofinanciadores de la campaña a través de los logos del Fondo Social Europeo y del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

DIFUSIÓN MEDIÁTICA Y USO DE NUEVAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN

La campaña se ha difundido a través de los medios de la FSG: página web www.gitanos.org y del microsite de la campaña www.gitanosconestudios.org, principalmente. El microsite cuenta con un blog que iba describiendo las diferentes acciones de la campaña. Toda la información se ha difundido también a través de los perfiles en redes sociales de la Fundación (Facebook, Twitter) y del canal de Youtube.

La campaña ha tenido eco en los medios de comunicación nacionales y locales. Hasta la fecha se han publicado 37 noticias en medios impresos con una audiencia superior a tres millones de lectores; así como siete referencias en televisiones y radios nacionales con una audiencia bruta acumulada de 5 millones; además de impacto en televisiones autonómicas y locales. Google recoge 48.000 referencias a la búsqueda "Asómate a tus sueños"+ Gitanos.

En concreto, la difusión a través de los medios propios de la FSG ha alcanzado en 2013 a:

- **Página web** general (www.gitanos.org) con 1.188.000 páginas vistas y 160.000 visitantes únicos en 2013
- Página de **Facebook** (http://www.facebook.com/FundacionSecretariadoGitano). En 2013 superó los 4.300 "Me gusta"
- Página de **Twitter** de la Fundación (con más de 2.700 seguidores): https://twitter.com/@gitanos_org
- Página de **YouTube** desde donde se difunden los principales audiovisuales producidos por la FSG, entre ellos los relativos a la campaña: http://www.youtube.com/user/FSGitanos.
- Boletín o **newsletter** quincenal *Gitanos.org* del que se difundieron **24** números en el año 2013 y cuenta con 3.500 suscriptores (www.gitanos.org/boletines/newsletter_gitanos_org).
- **Boletín interno** *"El Secre"* del que se difundieron **11** números en 2013 a los más de 500 trabajadores de la FSG
- Boletín "**Los gitanos en la prensa"**, con 4.000 suscriptores y 14 números anuales, que recoge una selección de recortes agrupados por materias.
- Revista ***Gitanos, Pensamiento y Cultura,*** con una tirada de 3.500 ejemplares impresos distribuidos por todo el Estado y versión digital (PDF). El nº66/67 dedicó un amplio reportaje a la campaña "Asómate a tus sueños"

(Ver anexo con fotografías de las diferentes acciones)

CAMPAÑA “ASÓMATE A TUS SUEÑOS” – Anexo imágenes

Se muestran a continuación algunas imágenes de las diferentes acciones de la campaña Asómate a tus sueños. Más información en www.gitanosconestudios.org.

CASTING DE CAMPAÑA

MOMENTOS DEL MENTORING

CONCIERTO PRESENTACIÓN

CARTELES DE CAMPAÑA

MICROSITE DE CAMPAÑA

INSTITUTO DE LA MUJER

En los dos ejemplos de buenas prácticas que contemplamos en este Informe, se encuentra incorporado el criterio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, además de cumplir otros criterios por los que se consideran buenas prácticas en comunicación.

1. Grupo de trabajo interministerial sobre género y TIC

Contexto

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 28, dedicado íntegramente a la Sociedad de la Información, y articulo 30.5, referido a la igualdad de oportunidades en el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación de las mujeres del ámbito rural, reconoce la necesidad de aplicar el principio de igualdad de oportunidades al ámbito de la Sociedad de la Información e insta a los Poderes públicos a promover la plena incorporación de las mujeres a la misma.

La Agenda Digital para España considera a las TIC como un elemento transversal que afecta a la ciudadanía, las empresas grandes y pequeñas así como a todas las Administraciones Públicas. Las TIC se consideran un elemento crítico para la consecución de objetivos tales como el apoyo a una sociedad que envejece, el cambio climático, la reducción del consumo energético, la mejora de la eficiencia del transporte y de la movilidad, la autonomía de los y las pacientes y la inclusión de las personas con discapacidad.

El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades contempla asimismo la necesidad de realizar actuaciones dirigidas a garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en la Sociedad de la información.

Ambos textos, contemplan la elaboración de un II Plan de Acción para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Sociedad de la Información para facilitar una mayor y mejor participación de las mujeres como sujetos activos y no como meras espectadoras.

Características principales del proyecto

En este marco, el Instituto de la Mujer puso en marcha un grupo de trabajo Interministerial, compuesto por representantes de ocho Ministerios con el objetivo fundamental de elaborar estrategias y propuestas de trabajo conjuntas, para el impulso y desarrollo de las políticas de género y TIC, e impulsar la elaboración de un nuevo Plan de Acción en el ámbito de la Sociedad de la Información.

Para lograr este objetivo, el Grupo de Trabajo Interministerial realizó seis sesiones de trabajo entre noviembre de 2012 y abril de 2013. Se pretendió, mediante el diálogo, la creatividad y la reflexión grupales, generar un análisis colectivo que sirviera de base para la elaboración de propuestas para el futuro Plan de Acción.

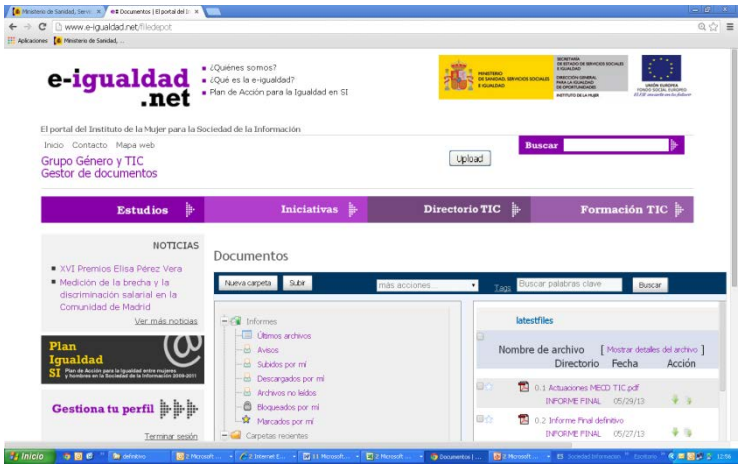
El proceso de trabajo se diseñó con una lógica secuencial, es decir, se trata de un trabajo consecutivo y gradual. La dinamización hizo especial énfasis en garantizar la participación de sus integrantes y la eficacia de las reuniones, de forma que no supusieran una carga extra de trabajo para las personas participantes.

Puede también considerarse, como una buena práctica de colaboración y comunicación en la AGE ya que participaron en el proceso 19 personas de las Unidades siguientes, de ocho departamentos ministeriales:

Instituto de la Mujer. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad; Centro Nacional de Innovación e Investigación Educativa (CNIIE) y Unidad de Igualdad del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte; Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad. Ministerio de Sanidad Servicios Sociales e Igualdad; Subdirección General de Relaciones Institucionales y Asistencia Jurídica del Servicio Público de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social; Unidad de Igualdad de la Inspección General de Servicio del Ministerio de Industria, Energía y Turismo; Comisión de Mujeres y Ciencia del Consejo Superior de Investigaciones Científicas y Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Economía y Competitividad; Observatorio Salud de las Mujeres de la Dirección General de Salud Pública, Calidad e Innovación del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad; Subdirección General de Modernización de Explotaciones de la Dirección General de Desarrollo Rural y Política Forestal del Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente; Unidad de Igualdad del Ministerio de Empleo y Seguridad Social; Unidad de Género de la Dirección de Cooperación Multilateral, Horizontal y Financiera de la Agencia Española de Cooperación Internacional y Desarrollo; Unidad de apoyo de la Dirección General de Modernización de las Administraciones Públicas del Ministerio de Hacienda y Administraciones Publicas;

Uso de recursos innovadores

Para facilitar el desarrollo de los trabajos se creó un gestor documental en el portal e-igualdad.net del Instituto de la Mujer donde compartir los documentos que se iban generando y de acceso restringido a las personas integrantes del grupo de trabajo.



Adecuación de los contenidos a los objetivos perseguidos

Los contenidos trabajados fueron adecuados al objetivo perseguido estructurándose en las diferentes sesiones de la siguiente manera:

1. Presentación del Plan de Trabajo: necesidad, objetivos y método.

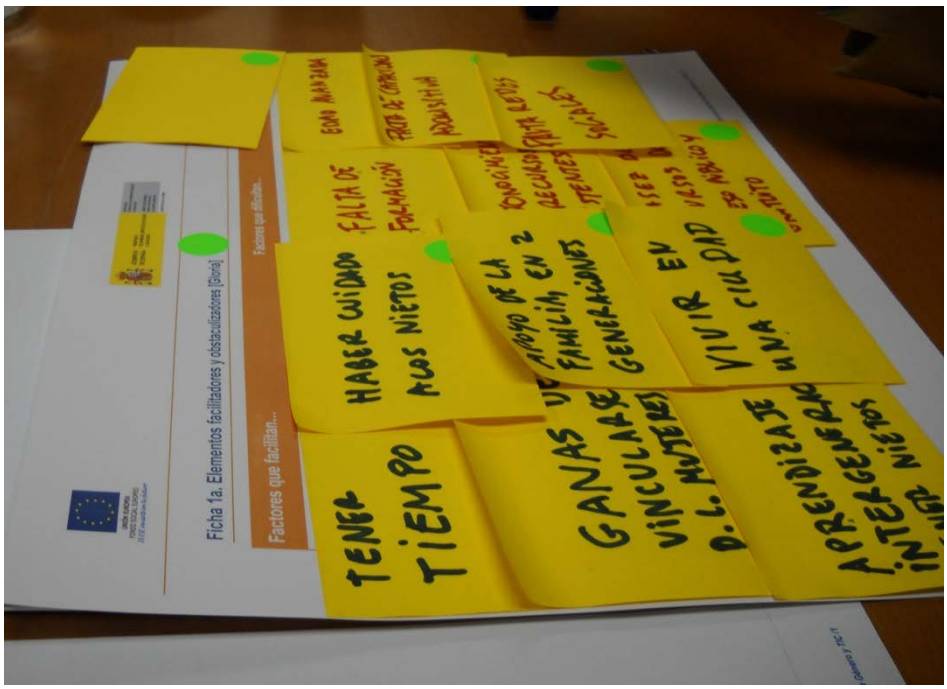
2. Identificando factores potenciadores e inhibidores de la igualdad entre hombres y mujeres en la sociedad de la información [I]

3. Identificando factores potenciadores e inhibidores de la igualdad entre hombres y mujeres en la sociedad de la información [II]

4. Evaluación del "Plan de Acción para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Sociedad de la Información, 2009- 2011"

5. Propuestas para la elaboración de un nuevo "Plan de Acción para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Sociedad de la Información"

6. Profundización en la elaboración de propuestas para un nuevo "Plan de Acción para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Sociedad de la Información"



Incorporación de criterios de Igualdad de Oportunidades

Incorpora criterios de IO siendo el objetivo general sensibilizar y comprometer a las instituciones en materia de género y TIC, elaborando estrategias y propuestas de trabajo conjuntas para el impulso y desarrollo de políticas de género y nuevas tecnologías, con el fin de perseguir la reducción de las brechas digitales de género en la Sociedad de la Información.

Adecuación con el objetivo general de difusión de los fondos

Cumple también con el objetivo general de difusión de Fondos Europeos incluyéndose en la contratación administrativa y en el documento final elaborado la mención de la cofinanciación y el logo y la leyenda del FSE. Por último, también aparece la cofinaciación comunitaria en toda la difusión realizada a través de las páginas web utilizadas.

Evidencia de un alto grado de calidad

El proceso de trabajo incluyó el diseño de cada sesión, la sistematización y valoración de los resultados obtenidos con devolución al grupo de la misma y retroalimentación para adecuar el trabajo de cada sesión a los avances que se iban produciendo.

El impacto de este grupo de trabajo ha sido la propuesta de un texto de un nuevo Plan de Acción para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Sociedad de la Información publicado en la web del Instituto de la Mujer:

http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/sociedadInfo/publicaciones/docs/PropuestElaboracion_II_Plan.pdf

Uso de nuevas tecnologías de la información

Para el desarrollo de los trabajos, se creó un gestor documental de contenidos en el portal e-igualdad.net, de acceso restringido.

Los resultados del trabajo del grupo se difunden en la Web del Instituto de la Mujer, así como en el portal e-igualdad.net

http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/sociedadInfo/publicaciones/home.htm

2. Exposiciones itinerantes del Instituto de la Mujer

Características principales del proyecto

El Instituto de la Mujer, en cumplimiento de los fines que tiene encomendados, entre los cuales se incluye como finalidad, la difusión y sensibilización sobre la situación de las mujeres en los distintos ámbitos, fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres e integrar la perspectiva de género en todas las actividades que se lleven a cabo, organiza y programa Exposiciones itinerantes, para difundir las actuaciones dirigidas a mejorar la situación de las mujeres, en los ámbito de la vida social, económica, política, laboral-profesional, educativa, etc.

El objetivo que se persigue con estas Exposiciones es estimular el debate y la reflexión que impulse la búsqueda de alternativas, que contribuyan a conquistar la plena igualdad de oportunidades, entre mujeres y hombres.

En el año 2.013, se han desarrollado las siguientes Exposiciones Itinerantes, en las siguientes CCAA:

EXPOSICIÓN	LUGAR DE EXHIBICIÓN	Nº VISITANTES
LA OTRA MITAD CIENCIA	UNIVERSIDAD DE MURCIA 04/08 Marzo REGIÓN DE MURCIA	8.000
LA OTRA MITAD CIENCIA	ASOC MUJERES FLOR DE ESPLIEGO. Alcaudete JAÉN 04/19 Marzo JUNTA DE ANDALUCIA	800
CON LAS MUJERES AVANZA EL MUNDO	AYTº AGUILAS MURCIA 04/18 Marzo REGIÓN DE MURCIA	91
MUJERES Y SOCIEDAD RURAL	AYTº MÉRIDA BADAJOZ 04/14 Marzo EXTREMADURA	2.500
MUJERES EN LA ALDEA GLOBAL	AYTº CALATAYUD ZARAGOZA 05/08 Marzo ARAGÓN	237
EL VOTO FEMENINO EN ESPAÑA	INST.ARAGONÉS DE LA MUJER Huesca 05/14 Marzo ARAGÓN	500
LAS OPORTUNIDADES DE LA EDAS:Mujeres sabias	ASOC DESARROLLO INTEGRAL COMARCA DE LA VERA ADICOVER Cuacos de Yuste CÁCERES 05/18 Marzo EXTREMADURA	887
EMIGRACIÓN DE MUJERES VALIENTES	DIPUTACIÓN DE ALMERÍA 07/15 Marzo JUNTA DE ANDALUCIA	400
MUJERES ESPAÑOLAS	AYTº PUEBLA DE ALMORADIEL TOLEDO 07/22 Marzo CASTILLA LA MANCHA	282
EL VOTO FEMENINO EN ESPAÑA	CONSEJERIA DE SANIDAD Y POLITICA SOCIAL REGIÓN DE MURCIA 08/13 Marzo REGIÓN DE MURCIA	1.800
LA OTRA MITAD DE LA CIENCIA	ASOC LA RIBERA EN FEMENINO. Corella NAVARRA 20/25 Abril NAVARRA	450
MUJERES ESPAÑOLAS	ILUSTRE COLEGIO ABOGADOS DE MÁLAGA 24 Abril/07 Mayo	1.200
SIEMPRE ADELANTE MUJERES DEPORTISTAS	AYTº AMOREBIETA-ETXANO VIZCAYA 16/30 Mayo PAÍS VASCO	574
LAS OPORTUNIDADES DE LA	AYTº EL EJIDO ALMERÍA 21/31 Mayo	400

EDAS:Mujeres sabias	JUNTA DE ANDALUCIA	
SIEMPRE ADELANTE MUJERES DEPORTISTAS	DELEGACIÓN TERRITORIAL EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE CÁDIZ 11 Sept/07Ocubre JUNTA DE ANDALUCIA	350
EL VOTO FEMENINO EN ESPAÑA	AYTº MARMOLEJO JAÉN 17 Sept/30 Octubre JUNTA DE ANDALUCIA	807
MUJERES EN LA ALDEA GLOBAL	INSTITUTO DE LA MUJER EXTREMADURA Mérida BADAJOZ 11/29 Oct. EXTREMADURA	1.450
MUJER Y SOCIEDAD RURAL	INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER TERUEL 16/18 Oct. ARAGÓN	1.300
LA OTRA MITAD DE LA CIENCIA	AYTº LOS YEBENES TOLEDO 14Oct/10 Dic. CASTILLA LA MANCHA	720
SIEMPRE ADELANTE MUJERES DEPORTISTAS	Instituto de la Mujer, Jardín Tropical Estación Atocha MADRID 23/27 Oct. MADRID	10.000
18 SEGUNDOS	AYTº EL EJIDO ALMERÍA 04/19 Nov. JUNTA DE ANDALUCIA	600
EMIGRACIÓN DE MUJERES VALIENTES	UNIVERSIDAD DE CANTABRIA 05/28 Nov CANTABRIA	750
EL VOTO FEMENINO EN ESPAÑA	INSTITUTO DE LA MUEJR EXTREMADURA 12/27 Nov. EXTREMADURA	880
NO SEAS CÓMPLICE	INSTITUT BALEAR DE LA DONA. PALMA DE MALLORCA 13/29 Nov. BALEARES	345
18 SEGUNDOS	DIPUTACIÓN DE ALMERÍA 22 / 29 Nov. JUNTA DE ANDALUCIA	380
MUJERES EN LA ALDEA GLOBAL	AYTº VILLA DE LOS BARRIOS CÁDIZ 25/29 Nov. JUNTA DE ANDALUCIA	550
MUJERES ESPAÑOLAS	AYTº DE AS PONTES DE GARCÍA RODRÍGUEZ A CORUÑA 25 Nov / 05 Dic.GALICIA	89

Uso de recursos innovadores en la presentación, organización y/o desarrollo

Podemos considerar recurso innovador a las invitaciones online que realizamos en las inauguraciones o actos singulares con estas Exposiciones Itinerantes. En este tipo de invitación se confirma la asistencia a través de un código BIDI insertada en la misma.

Adecuación de los contenidos a los objetivos perseguidos

En la actual sociedad, en la cual la producción y transmisión de información juega un creciente papel en la articulación de la vida económica, social, política y cultural, las Exposiciones se configuran como una de las manifestaciones culturales y sociales que permiten dicha transmisión y difusión de mensajes, que pueden modificar positivamente las actitudes y comportamientos de la ciudadanía por lo cual se configuran como un vehículo ideal para sensibilizar en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Incorporación de criterios de Igualdad de Oportunidades

El objetivo de estas Exposiciones Itinerantes es el de difundir las actuaciones encaminadas a mejorar e incrementar el conocimiento de la situación de las mujeres en los distintos ámbitos, socioeconómico y laboral, educativo, deportivo, cultural, etc. De esta forma se contribuye a estimular el debate y nuevas acciones que den una imagen de las mujeres más positiva y actual y que revierta en una sociedad más igualitaria.

Adecuación con el objetivo general de difusión de los fondos

Mediante las Exposiciones, se persigue sensibilizar a la sociedad sobre el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, principio horizontal que promueven los Fondos, así como dar visibilidad a los aspectos que dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres en distintos ámbitos, entre ellos el laboral, que es uno de los objetivos del Plan de Comunicación del PO Lucha contra la Discriminación.

Por otra parte, se cumple con la normativa comunitaria ya que en todos los materiales gráficos y de comunicación, ya sean los folletos, flyers, dípticos y carteles, tarjetones, paneles informativos, catálogos, etc. se ha situado la leyenda y el logotipo del Fondo Social Europeo, para identificar y explicitar su cofinanciación.

Alto grado de cobertura sobre la población objetivo de la comunicación

El número de visitantes varía de unas localidades a otras, pero, podemos afirmar, que este año 2.013, las han visitado 36.800 personas en la totalidad del territorio español.

En general, las Exposiciones pueden ser solicitadas por colegios, Institutos, Universidades, Ayuntamientos, Diputaciones, Asociaciones, Organizaciones profesionales y sindicales, etc. hecho que supone que llegue a todos los sectores de la población. Además, la itinerancia va variando por diferentes CCAA para que tengan mayor alcance.

Por otra parte, las distintas Exposiciones en sus diferentes exhibiciones tienen un alto grado de seguimiento mediático en sus localidades, a través de la prensa especialmente, TV en ocasiones y radios.

Para poner en valor la presencia de las mujeres en el deporte y en la alta en el mundo del deporte profesional y de alta competición, hecho incuestionable en España en la actualidad, como queda patente en los grandes éxitos obtenidos por nuestras deportistas en las últimos Juegos Olímpicos y Paralímpicos, de Londres 2012, se realizó la presentación de la ampliación de la Exposición Siempre Adelante, mujeres deportistas, en un Acto de Homenaje a las mismas, en la Estación de Atocha de Madrid, zona Jardín Tropical, del 22 al 27 de octubre de 2013, a la que asistieron aproximadamente 10.000 personas.

Se realizo un seguimiento por parte de las agencias de comunicación por lo que tuvo amplia difusión en los medios. También se difundió a través de la web y del Flickr.

Evidencia de un alto grado de calidad

Las numerosas peticiones que nos llegan cada año y el número de visitantes total que registramos entre todos los montajes anuales evidencian su alto grado de calidad y satisfacción que confiere a las entidades e Instituciones que las solicitan y los resultados obtenidos.

Uso de nuevas tecnologías de la información

Las Exposiciones se difunden a través de páginas web institucionales pero también de las de medios de comunicación y asimismo, a través de la prensa digital de las localidades donde se exhiben. En determinadas ocasiones, se utilizan invitaciones on line.

Todas las que se han realizado hasta ahora se encuentran disponibles en la página web del Instituto de la Mujer, en la que se especifica cuando se realizaron por primera vez y su actualización, así como sus objetivos, contenidos y material de apoyo.

El Instituto de la Mujer viene utilizando este sistema de comunicación, difusión y sensibilización, desde hace años. Las Exposiciones se actualizan tanto en contenidos como en materiales gráficos y se incorporan nuevas, como la de "No seas cómplice" contra la trata de seres humanos.

Entre las últimas actualizaciones realizadas en 2013, destacamos:

❖ Exposición No seas cómplice:

o Láminas imantadas con nuevos logotipos para incorporar en el panel de presentación

o Adaptaciones gráficas para cartel y flyer divulgativos y realización de logotipos adhesivos para identificación de embalajes de la Exposición

❖ Exposición Siempre Adelante, Mujeres Deportistas:

o Realización del diseño y maquetación de textos y material fotográfico para los nuevos 6 paneles informativos y los de presentación de la exposición Siempre Adelante, Mujeres Deportistas, actualizados.

o Actualización del catálogo y el diseño y maquetación de un nuevo folleto divulgativo que acompaña a esta exposición itinerante Siempre Adelante, Mujeres Deportistas, como material de apoyo y difusión de los contenidos sobre la práctica deportiva de las mujeres españolas.

o Actualización del Cartel "Siempre Adelante, Mujeres Deportistas 2013"

❖ Catálogo general de Exposiciones, flyers y Colección de Carteles del Instituto de la Mujer:

o Nuevo diseño y maquetación de la ampliación y actualización del Exposiciones Itinerantes del Instituto de la Mujer, incorporando las modificaciones: entrada de una nueva exposición: No seas Cómplice, retirada de Mujeres y empleo por estar sus datos desactualizados y ampliación de la exposición colección de carteles del Instituto de la Mujer.

o Diseño y maquetación de un flyer informativo u octavilla de las Exposiciones Itinerantes del Instituto de la Mujer.

o Ampliación del desplegable informativo de la Exposición Colección de Carteles del Instituto de la Mujer, incorporando los carteles seleccionados para ampliar la Exposición.

SG INTEGRACIÓN DE INMIGRANTES

ENTIDAD: UNIÓN DE PEQUEÑOS AGRICULTORES Y GANADEROS

PROGRAMA: *Concienciación de los empresarios agrarios*

Regiones: multiobjetivo

Criterios: cumple con todos los criterios

Descripción:

Objetivo general:

La sensibilización y concienciación del empresariado agrario para superar los prejuicios y reticencias para la contratación de inmigrantes.

Objetivos específicos:

- Sensibilizar al empresariado agrario en torno a la igualdad de trato y no discriminación en el ámbito laboral.

- Concienciar al empresariado agrario para que superen los prejuicios y reticencias para la contratación de inmigrantes.

- Prevenir la discriminación en el acceso y la permanencia en el empleo.

- Promover la igualdad de trato en el trabajo entre población inmigrante y autóctona.-

- Difundir el programa mediante campañas de información

Metodología de intervención: La ejecución del programa se divide en cinco fases.

FASE 1: Recopilación de información a través de fuentes primarias (encuestas) y secundarias (revisión bibliográfica). En esta fase, se trata de conocer la realidad de la contratación de las personas inmigrantes en el sector agrario, identificando los obstáculos que tiene, a partir de los estereotipos y

prejuicios presentes, el empresariado agrario. El resultado ha sido el estudio: **Empleo agrario y mano de obra inmigrante. Concienciación y sensibilización para profesionales agrarios.**

FASE 2. Elaboración de una Guía de buenas prácticas profesionales en el sector agrario. A partir de los resultados obtenidos en la fase anterior, se ha elaborado una guía que recoge no sólo información sobre la situación del sector agrario desde un punto de vista del empleo o disposiciones legales a tener en cuenta en la contratación, sino que visibilice los prejuicios y estereotipos que existen y comportan obstáculos en la lucha para la consecución de la igualdad de trato y no discriminación. Además, se recogen recomendaciones.

Se ha contactado con varías empresas especializadas en el diseño e impresión de material informativo y formativo, de manera que se ha elegido uno que resulta no sólo novedoso o atrayente para la persona que lo lee, sino que, desde un punto de vista didáctico, junto a la información se consigue el objetivo de sensibilización y concienciación.

FASE 3: Como parte del objetivo de difusión del proyecto y de los productos resultantes de la ejecución del mismo, se ha llevado a cabo en noviembre de 2013 una jornada en Madrid para 50 personas preferentemente profesionales del sector agrario o vinculado directamente con él de diferentes comunidades autónomas y de organismos públicos.

FASE 4: Como parte del objetivo de difusión, tanto el estudio como la guía se han difundido a través de la web de UPA. (www.upa.es). Además, se ha publicado un número de la revista La Tierra (tirada de 30.000 ejemplares) en el que se incluye, como anexo a la misma, un informe con las conclusiones del estudio, principales recomendaciones incluidas en la guía y un artículo sobre el desarrollo de la jornada.

FASE 5: Evaluación. Se ha llevado a cabo un informe de evaluación a partir de la realización de diferentes encuestas a agentes involucrados en el programa, principalmente el empresariado que ha participado en las encuestas y en la jornada, y la población inmigrante afectada.

Tras el análisis de los resultados finales del programa, la entidad se está planteando con sus propios medios seguir divulgándole a través de redes sociales convirtiendo el comic en animación.

La Guía de buenas prácticas profesionales en el sector agrario consiste en una gráfica animada/comic a través de infografía denominada “MANOS DE COLORES”:

El proceso seguido tras elegir la empresa externa encargada de su elaboración fue tener con ella varias reuniones en la sede de UPA Federal, para ir definiendo sus contenidos y poder cumplir los objetivos con el producto final. Este producto era la primera vez que UPA lo realizaba y se pretendía que a través de este nuevo método de aprendizaje llegue al empresario agrario o destinatario final.

Se trabajó partiendo de un informe extraído del propio estudio antes citado. Se definió primeramente el pilar o imagen en el que se iba a basar el comic, eligiendo “Manos de Colores”, quedando este como titulo y en el que se centraría todo el guión.

“Manos de colores” hace referencia a diferentes temas.

En primer lugar, las manos hacen referencia al trabajo en general; y, en particular, al trabajo en el campo y con los animales, ya que el trabajo manual se lleva a cabo en muchas tareas que se realizan en el sector agrícola y ganadero.

En segundo lugar, los colores. Las manos de colores es ya un símbolo establecido de la unión de diferentes razas y de su convivencia. Con los colores se quiere dar a entender la idea de que es un trabajo desarrollado por personas de distintas razas, pero también, de una forma más concreta, de la variedad de colores que nos ofrece la naturaleza y de los productos que obtenemos de ella.

El cómic se divide en cuatro historias independientes entre sí, pero relacionadas en cuanto a los temas a tratar. Las manos es el nexo de unión entre ellas. Lo que se quiere expresar es que las manos de colores significan la igualdad entre razas, el trabajo en común, la necesidad del trabajo en equipo

y, sobre todo, del trabajo bien hecho, ideas que se han querido mostrar en las cuatro historias del cómic.

Cada una de las historias tiene un título relacionado con un color. Cada historia pretende mostrar, de una forma amable y positiva, cuáles son algunas de las buenas prácticas que hay que seguir por parte de los empleadores y de los empleados, a través de diferentes casos y de diferentes personajes.

MANOS ROSAS: Se ha utilizado este color porque es el color con el que más se identifica a las mujeres, tradicionalmente. También porque, en esta historia, es el color que relaciona a la mujer con el producto que trabaja, la fresa. Además, al usar este color, se pretende hacer más presente a la mujer, que siempre ha trabajado en labores agrícolas y ganaderas y que ahora de manera injusta está discriminada en ciertos trabajos que es completamente capaz de realizar.

MANOS VERDES: Se ha usado este color porque es el color más característico de las plantas, del campo. Es el color que más evoca a la naturaleza.

MANOS AMARILLAS: En este caso se ha usado este color porque es el color del sol, imprescindible para conseguir los productos del campo, pero también el color del aceite, tan característico y tan importante para nuestro país.

MANOS BLANCAS: El blanco es el color de la pureza, la limpieza, fundamental en los productos alimentarios. Y también de muchos productos que obtenemos de la ganadería, la leche, la lana y el queso.

GUIÓN

Para la realización del guión, en cuanto a la temática, nos hemos basado en las conclusiones extraídas del estudio relacionadas con la inmigración, la contratación, la formación, la igualdad de trato, los convenios, las necesidades de los empresarios y empresarias, etc., dando forma a la historia con unos personajes protagonistas.

La elección de los personajes de las historias se ha basado también en el estudio, en el que aparecen marroquíes, africanos, europeos del este y sudamericanos, mostrando sus necesidades laborales y lo que esperan de cada trabajo. Por parte de los empresarios, estos son españoles, tanto hombres como mujeres, que nos muestran las buenas prácticas en el sector agrario y los beneficios que conlleva hacer las cosas bien.

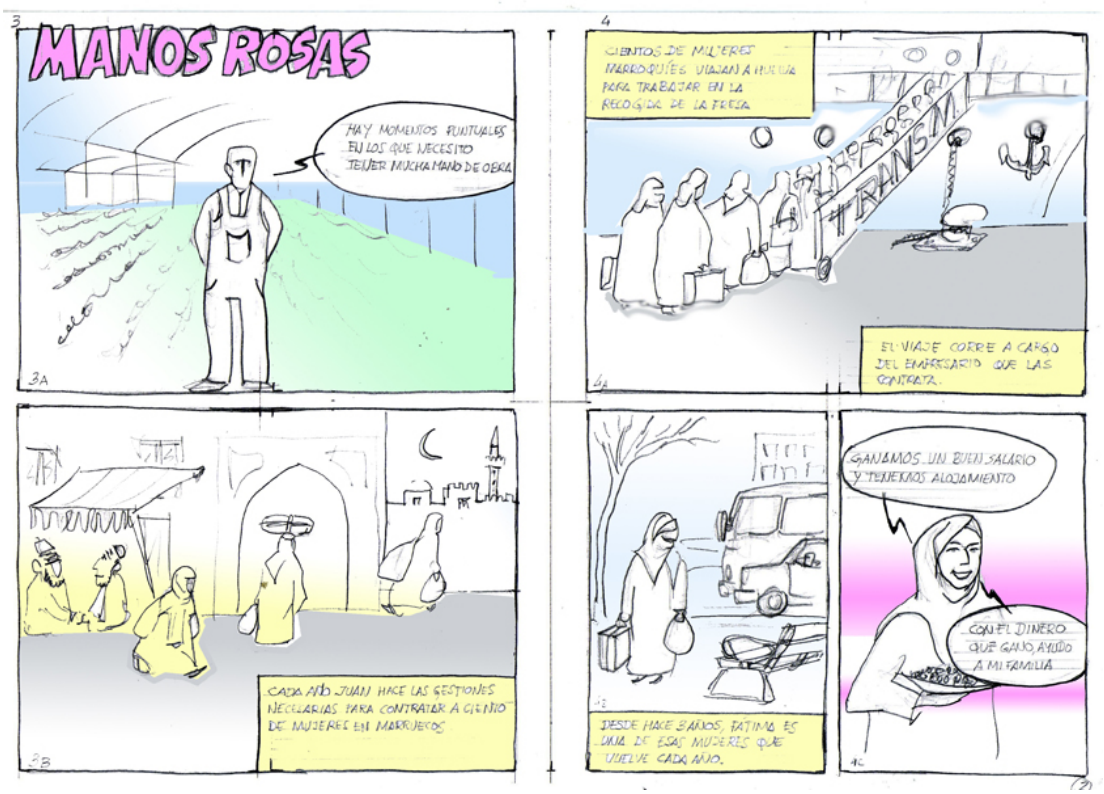
En Manos Rosas, los empresarios Juan y Ana contratan cada año a mujeres marroquíes, como Fátima, para recoger la fresa.

En Manos Verdes, Antonio e Ibrahim son los protagonistas y nos muestran, por ejemplo, lo importante que es la formación.

En Manos Amarillas, Julia y Andrei nos permiten conocer los esfuerzos que hacen los empresarios, las administraciones y la Unión de Pequeños Agricultores y Ganaderos (UPA) para que los temporeros y sus familias vivan de forma digna durante su estancia.

En Manos Blancas, Goyo, Francisco y Ana Lucía, nos muestran la importancia de las inspecciones de trabajo y los beneficios de la contratación

DOCUMENTOS E IMÁGENES DE MUESTRA



- Ubicación en la página web:

- En la Revista “La Tierra del Agricultor y Ganadero” (número 242, enero/febrero de 2014) se ha publicado un artículo sobre el programa para reforzar la divulgación del programa:

Programa "Concienciación para empresarios agrarios"

UPA promueve la **igualdad de trato** y **no discriminación laboral** entre la población inmigrante y autóctona

UAFSE

Se presenta como **buena práctica**, por parte de la Unidad Administradora del FSE, su participación en la FERIA AULA 2013, Salón Internacional del Estudiante y de la Oferta Educativa, que se celebró en el IFEMA de Madrid del 13 al 17 de febrero de 2013. En ella, la Unidad Administradora del FSE participó junto con otros organismos en el stand de la Iniciativa de la UE "Juventud en movimiento", que pretendía revitalizar los sistemas educativos, promover la movilidad de los estudiantes y hacer frente al desempleo juvenil. Esta Iniciativa es uno de los siete proyectos emblemáticos de Europa 2020.

En esta feria se exhibió toda la amplia gama de programas de la Comisión Europea para estudiar, aprender y trabajar en el extranjero. El stand contó con un punto informativo donde las personas interesadas podían obtener información detallada sobre los diferentes proyectos y programas de la UE que se ofrecen.

Se considera que es una "buena práctica" por:

El uso de recursos innovadores en su aplicación.

Desde el punto de vista de la innovación social, la Feria tuvo en cuenta las necesidades de las personas participantes atendiendo a su diversidad. Aunque las personas que pasaron por el stand eran, mayoritariamente, jóvenes, también se atendió la demanda de información de todas las personas que se interesaron por los programas formativos de la UE y más concretamente de los programas cofinanciados por el FSE. Para facilitar información se utilizaron métodos como proyecciones y enlaces a la Web de la UAFSE.

Por la adecuación de los contenidos a los objetivos perseguidos, ya que la información ofrecida sobre la contribución del FSE a la formación y empleo de la juventud generó interés y más demanda de información por otros programas de la UE como el Programa de Juventud en Acción o la Red EURES y se consiguió el objetivo de dar a conocer los Programas cofinanciados con FSE.

Además, es importante destacar que en el pabellón conjunto se celebraban los campeonatos de Formación Profesional organizados por la Dirección General de Formación Profesional del Ministerio de Educación, también cofinanciados con el FSE y en el que participaron jóvenes de todas las regiones españolas.

Por haber incorporado criterios de Igualdad de oportunidades, tanto en la selección de los contenidos sobre los que se ofreció información desde el stand, como en las personas destinatarias, ya que la representante de la UAFSE que ofreció información en el stand, es miembro del Grupo Estratégico de Igualdad en dicha Unidad e informó de la importancia que se le da a este principio en todos los programas cofinanciados con FSE. Asimismo, la información se dirigió por igual a mujeres y a hombres, buscando una participación igualitaria en ocasiones, en las charlas y coloquios sobre el FSE; y sesgada, en otras, para conocer si chicas y chicos tienen en mismo grado de conocimiento del FSE y, si hay diferencias, conocer a qué se deben.

Por la adecuación con el objetivo general de difusión de los Fondos, puesto que el objetivo básico de la participación en la Feria ha sido mostrar los programas cofinanciados con FSE y el beneficio que puede suponer para las personas, en lo que respecta a la formación y el empleo, especialmente de la población más joven.

La iniciativa «Juventud en movimiento» se lanzó por la Comisión Europea a finales de 2010, habiendo entretanto viajado con éxito por más de 20 Estados miembros de la UE. Por primera vez «Juventud en movimiento» estuvo presente en la feria AULA en Madrid y sirvió como medio para difundir la contribución de los Fondos Europeos.

Por el alto grado de cobertura sobre la población objetivo de la acción de comunicación. La UAFSE participó en el stand de la Comisión Europea de la Feria AULA, durante el tiempo que duró la misma y atendió a numerosas personas, la mayoría jóvenes que venían de Institutos de Formación Secundaria, Bachillerato y Universidades. El stand estuvo abierto permanentemente y los roller y materiales divulgativos sobre el FSE, expuestos continuamente. Los representantes institucionales de la Comisión Europea mostraron su satisfacción con los resultados de la FERIA. También las personas responsables de la UAFSE valoraron positivamente la experiencia.

El alto grado de cobertura se garantizó ya que por esta feria pasan cada año más de 100.000 personas: jóvenes en busca de orientación sobre su futuro profesional y profesionales que quieren conocer la oferta más actual del mercado para contribuir a la orientación. La feria se reafirmó, una vez más al cabo de 21 ediciones, como cita imprescindible en la agenda de estudiantes, profesores y orientadores.

La evidencia de un alto grado de calidad en el diseño.

A la hora de diseñar los contenidos del stand, se intentó rentabilizar al máximo los recursos disponibles de material divulgativo y los conocimientos sobre el FSE para llegar al mayor número de personas. Se intentó que la mayoría del público asistente tuviera la oportunidad de informarse. Se utilizó como reclamo el material divulgativo como los folletos, tazas y la propia página web de la UAFSE donde se recoge toda la información de los programas vigentes y las acciones cofinanciadas.

Por el uso de nuevas tecnologías de la información, al haberse utilizado medios de difusión tecnológicos como la página web de la Unidad Administradora del FSE.