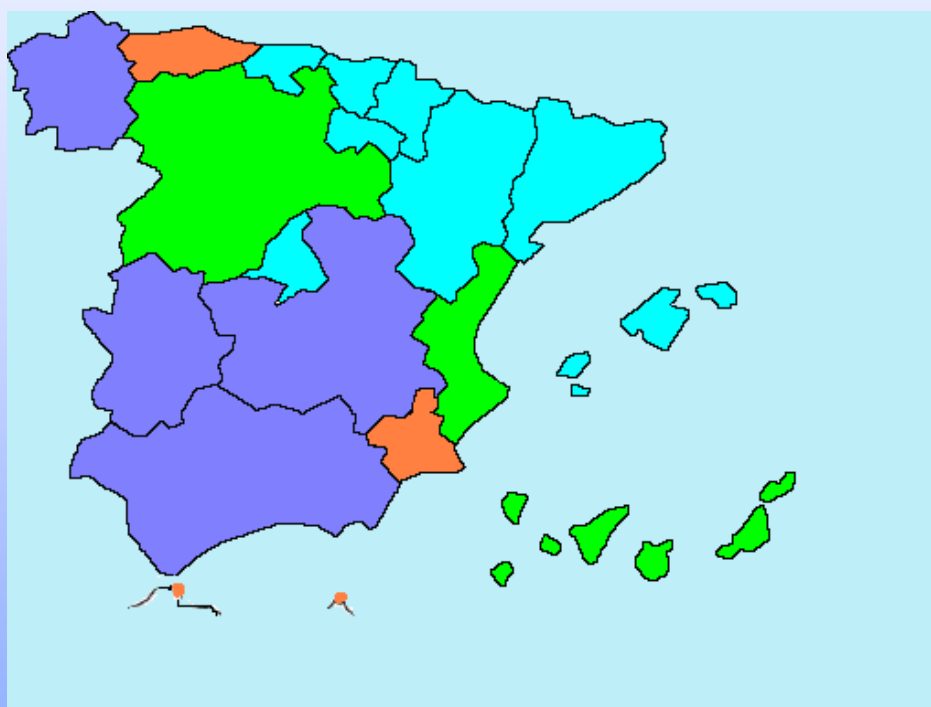


INFORME ANUAL

ANUALIDAD 2011

PROGRAMA PLURIRREGIONAL DE LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

Nº Programa: 2007ES05UPO002



FSE-ESPAÑA 2007-2013

“El Fondo Social Europeo invierte en tu futuro”



INDICE

0.	INTRODUCCIÓN	2
1.	IDENTIFICACION	2
2.	RESUMEN DE LA EJECUCION DEL PROGRAMA OPERATIVO	3
2.0.	Evolución de la situación socio-económica del mercado de trabajo en España en el año 2011	3
2.1.	Logros y análisis de los avances.....	20
2.2.	Análisis cualitativo de la ejecución	71
2.3.	Información sobre conformidad con la legislación comunitaria	142
2.4.	Problemas significativos y medidas adoptadas para solucionarlos	144
2.5.	Cambios en el contexto de la ejecución del Programa Operativo (en su caso).....	147
2.6.	Complementariedad con otros instrumentos	147
2.7.	Disposiciones en materia de seguimiento	148
3.	EJECUCION POR EJES PRIORITARIOS.....	157
4.	COHERENCIA Y CONCENTRACION	368
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.	368
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.....	369
5.	GESTION FINANCIERA Y SEGUIMIENTO DE LOS COMPROMISOS.....	371
6.	ASISTENCIA TÉCNICA.....	372
6.1.	Explicación del uso que se ha hecho de la asistencia técnica	372
6.2.	Porcentaje del importe de la contribución del FSE asignada al P.O. que se ha destinado a asistencia técnica	378
7.	INFORMACION Y PUBLICIDAD	379

INFORME ANUAL 2011

INFORME ANUAL DE EJECUCIÓN FSE 2011

0. INTRODUCCIÓN

El presente informe de ejecución correspondiente a la anualidad 2011, del periodo de programación 2007-2013, se presenta en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 67 del Reglamento (CE) n.º 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 quinto 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) n.º 1083/2006 y en el anexo XVIII del Reglamento (CE) n.º 1828/2006.

1. IDENTIFICACION

PROGRAMA OPERATIVO	Objetivo afectado: PLURRIREGIONAL
	Zona subvencionable afectada: CONVERGENCIA Y COMPETITIVIDAD REGIONAL Y EMPLEO
	Período de programación: 2007-2013
	Nº de programa (nº de CCI): 2007ESO5UPO002
	Título del programa: LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN
INFORME ANUAL DE EJECUCION	Año al que se refieren los datos: 2011
	Fecha de aprobación del informe anual por parte del Comité de seguimiento:

2. RESUMEN DE LA EJECUCION DEL PROGRAMA OPERATIVO

2.0. Evolución de la situación socio-económica del mercado de trabajo en España en el año 2011, con particular referencia a las personas con mayores dificultades atendidas por los OOI del Programa Operativo FSE de Lucha contra la Discriminación.

En el presente punto del informe se extraen datos presentados por el Informe de Mercado de Trabajo Estatal del 2012 realizado por el Servicio Público de Empleo Estatal.

Según información de la Contabilidad Nacional de España, el Producto Interior Bruto (PIB) generado por la economía española en el año 2011 ha registrado un crecimiento del 0,7%. Este crecimiento es algo más alto que en 2010 y claramente superior al de 2009, que con un descenso del 3,7% había representado el dato más negativo de la presente crisis económica. El debilitamiento de la actividad económica ha sido significativo en los últimos meses de 2011 como consecuencia de la detracción de la demanda nacional, que ha sido aminorada por la aportación positiva de la demanda externa neta. El descenso de la demanda nacional ha estado muy influenciado por la caída del gasto público y de la inversión en capital fijo.

El consumo de los hogares ha tenido un tono de debilidad con una variación negativa en el año 2011 de un 0,1%. Esta disminución se ha producido en un contexto de dificultades de acceso al crédito, de elevadas destrucciones de empleo, de disminución de la riqueza inmobiliaria y financiera neta de las familias y de elevado nivel de incertidumbre.

El Índice de Precios de Consumo (IPC) cerró el ejercicio 2011 con un avance del 3,2% frente al 1,8% de 2010 y el -0,3% de 2009. La inflación subyacente ha sido significativamente más baja que la inflación general, diferencia que responde principalmente al fuerte incremento del 15,7% en los productos energéticos más que a los precios alimenticios de los productos no elaborados. El Índice armonizado de precios de consumo para los países de la Unión Europea refleja que la inflación en España en 2011 ha sido superior en 4 puntos a la media comunitaria.

Según la Encuesta Trimestral de Coste Laboral que elabora el INE, el coste laboral por persona y mes se incrementó un 1,2% en el año 2011, ocho décimas más que en el año 2010. Las variaciones anuales han sido significativamente más bajas en los servicios que en la industria y construcción. La tendencia del año 2010 en la que las variaciones interanuales eran mayores para los costes salariales que para los no salariales (cotizaciones a la Seguridad Social y otras tales como las indemnizaciones por despidos) se ha modificado en el año 2011, ya que los incrementos de los costes no salariales han sido superiores a los salariales. El coste salarial supone más de un 75% del coste laboral total. En el 2011 se ha producido una moderación salarial en los convenios laborales de nueva firma.

El déficit de las Administraciones Públicas se ha situado a fin del año 2011 en el 8,5%. El incremento de los productos derivados del petróleo, las restricciones presupuestarias derivadas del cumplimiento de los objetivos de déficit, así como la incertidumbre e inestabilidad de los mercados financieros, la inestabilidad y caídas bursátiles, la reordenación de las entidades financieras, han sido factores que han situado la economía nacional en el año 2011 en un contexto de intensificación de la crisis económica, principalmente en el segundo semestre del año.

Los resultados más favorables han sido los derivados del sector exterior y del turismo, con incrementos importantes tanto en volumen como en valor de las exportaciones y de los ingresos derivados del turismo.

Según la Encuesta de Población Activa en el IV trimestre del 2011, disminuye, con respecto al mismo periodo del año anterior, el número de activos y ocupados, y aumenta la de parados. Así, la población activa en España asciende a 23.081.200 personas, el 0,10% menos. Por sexo, el 54,79% son hombres frente al 45,21% de mujeres. La población ocupada, por su parte, desciende el 3,26%, algo más en hombres (3,96%) que en mujeres (2,40%). En cuanto a la población parada, son 5.273.600 personas en España, con un aumento

interanual del 12,29%, aumento mayor en el caso de los parados que buscan su primer empleo (un ascenso del 24,22%). Por sexo el 53,85% son hombres y el 46,15% mujeres.

La tasa de actividad se sitúa en 59,94%, con una diferencia de 14,37 puntos porcentuales superior en los hombres que en las mujeres. La tasa de empleo está en el 46,24%, con una diferencia del 11,6% mayor en hombres. Pero la tasa de paro, al contrario, siendo del 22,85%, es ligeramente superior en el colectivo de mujeres, con un 23,32%, frente al 22,46% de los hombres.

Por otro lado, el año 2011 finaliza con un ligero incremento en la contratación respecto al año anterior, del 0,11%, y en todo caso inferior al registrado el año anterior, del 2,82%. El número de personas contratadas encadena su quinto año consecutivo de descensos. Entre 2007 y 2011 se produce un descenso del 25,11%. Los hombres, con el 54,65% de los contratos realizados en 2011, presentan un incremento del 0,96%, y las mujeres, con el 45,35%, una caída del 0,89%. El 35,51% de los contratos se realizaron con trabajadores de 25 a 34 años, con un descenso del 0,24% respecto al año anterior. Los contratos a trabajadores de menos de 25 años registraron el mayor descenso, con un 6,83%, mientras que los contratos a mayores de 35 años registran un incremento positivo superior al tres por ciento. Las modalidades de contratación más utilizadas fueron las temporales y los que mayores descensos se dieron en los contratos indefinidos en sus diferentes modalidades. Todo ello ha hecho que la tasa de estabilidad se sitúe en su punto más bajo de los últimos cinco años, pasando del 11,92% en 2007 a 7,69% en 2011. En relación a la jornada laboral los contratos a jornada completa fueron los más numerosos, con el 69,14% y con un descenso del 1,87% respecto a 2010. Los de jornada parcial alcanzaron el 30,08%, con un incremento del 5,11%, que en el caso de las mujeres suponen el 40,71% del total.

Los jóvenes menores de 30 años y los extranjeros son los colectivos con mayor peso en la contratación dentro de los de interés para el empleo, con el 38,39% y el 19,27% respectivamente, pero a la vez son los que han experimentado los mayores descensos en el número de contratos, con caídas del 4,55% y el 4,51%. Los mayores de 45 años han incrementado sus contrataciones en un 3,79% y llegan al 18,81% del total. Los colectivos cuantitativamente menos significativos son los parados de larga duración, con un 3,06%, y las personas con discapacidad con el 1,08%. Estos dos últimos colectivos han experimentado una evolución positiva este último año, aumentando su contratación en un 4,10% y 2,71% respectivamente.

En lo relativo a las cifras de demanda de empleo y paro registrado, a finales de 2011 los demandantes parados se incrementan un 7,86% con respecto al año anterior, 3,36 puntos porcentuales más de lo que lo habían hecho el año anterior. Se rompía, además, la tendencia de los dos años anteriores, que arrojaban cifras positivas los últimos meses del año, cosa que no ocurrió en 2011. Esto pone de manifiesto el verdadero alcance de la crisis. Tanto hombres como mujeres terminan el año con incrementos similares, para acabar prácticamente con el mismo número de desempleados a final de año: 2.209.738 hombres y 2.212.621 mujeres.

Al buscar el perfil del parado, las mayores divergencias se producen en los niveles formativos, más que por sexo o por franja de edad. Así, el perfil es una persona entre 35 y 44 años, con nivel formativo de ESO, que tiene menos de tres meses de antigüedad como demandante de empleo y que procede del sector Servicios.

Todos los sectores económicos incrementaron el número de parados en 2011, pero mientras Construcción e Industria lo hacen en torno a un 3%, Agricultura y Pesca sube un 15,08% y Servicios un 10,14%. Con esto, el sector Servicios, con 240.590 parados más, pasa a representar el 59,08% del total de parados, frente al 57,85% que representaba en 2010.

Se muestran a continuación los análisis sectoriales realizados por algunos de los Organismos Intermedios del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación, que arrojan datos que complementan los globales que han sido analizados anteriormente.

Análisis del INSTITUTO de la MUJER.

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres avanza poco a poco aunque aún queda un largo camino por recorrer. Las desigualdades siguen patentes en todos los ámbitos de la sociedad y se hacen especialmente visibles en el mercado laboral. En nuestro país, según el último Informe del CES¹, *“el reconocimiento de la igualdad de derechos entre mujeres y hombres no se ha traducido todavía en una equiparación completa en la relación que mujeres y hombres mantienen con el empleo, la ocupación, el desempleo y las principales condiciones de trabajo”*. Estas diferencias se han agravado aún más con la crisis económica, que ha puesto en peligro el mantenimiento en el empleo de muchas mujeres y que pueden poner en entredicho las políticas de igualdad.

La Estrategia 2020 propone tres prioridades temáticas e interrelacionadas, que son las siguientes: un crecimiento inteligente basado en el conocimiento y la innovación, un crecimiento sostenible que aproveche los recursos y la energía más eficazmente y promueva una economía más verde y competitiva y por último, un crecimiento integrador, que fomente una economía con alto nivel de empleo que tenga cohesión social y territorial. Sin embargo, dicha Estrategia no tendría éxito sino impulsa la igualdad entre mujeres y hombres en todas sus prioridades y objetivos.

En línea con la Estrategia Europa 2020, la Estrategia Europea de Empleo busca la creación de más y mejores empleos, a través de los siguientes objetivos para el año 2020:

- aumentar la tasa de empleo de mujeres y hombres entre 20 y 64 años hasta el 75%.
- el abandono educativo temprano no debe superar el 10% y al menos el 40% de los hombres y mujeres entre 30-34 años debería tener estudios superiores completos.
- el riesgo de pobreza y exclusión social debe disminuir en 20 millones de personas menos.

Todo ello debe ir acompañado de medidas de flexibilización en el mercado laboral y de medidas a favor de la conciliación de mujeres y hombres de la vida laboral, familiar y personal.

Si analizamos el mercado laboral español, nos encontramos con que la tasa de actividad de las mujeres ha aumentado en los últimos años hasta alcanzar en el año 2011 el 68,01 %, mientras que la de los hombres se redujo hasta el 81,40%. La brecha de género, en este caso, es de 13.39 puntos, lo cual supone una disminución paulatina desde el año 2008 hasta el momento actual.²

El hecho positivo es que, a pesar de la crisis, la tasa de actividad de las mujeres ha continuado su avance, tan sólo frenado para las mujeres jóvenes de 20 a 24 años.³

Si nos referimos a la tasa de empleo, nos encontramos con que la tasa de actividad de las mujeres es de 52,05% frente a un 62,99 % la diferencia entre sexos sigue siendo notable, aunque, con la crisis económica, ésta se ha reducido a 11 puntos. Sin embargo, la reducción no se debe a que las condiciones de ellas hayan mejorado, sino a que las de los hombres han empeorado.

De hecho, mientras las tasas de ocupación disminuyen, para ambos sexos, la única franja en la que ha subido la ocupación es en la de las mujeres de más de 45 años. Según los datos recogidos por Randstad⁴, son varias las razones que pueden explicar este hecho, pero un elemento importante tiene que ver con la contratación a tiempo parcial, donde el número de mujeres contratadas con este tipo de contrato triplica al de hombre (1.800.000 hombres contratados a tiempo parcial frente a 590.000 mujeres). Esto puede ser debido a que en el actual período de crisis económica, las mujeres se ven obligadas a lanzarse al mercado laboral para mitigar los problemas económicos que viven sus familias.

En cuanto a las cifras de desempleo, a partir del año 2008, las tasas de desempleo de hombres y mujeres se han elevado significativamente, aunque en mayor medida este incremento se ha producido en los hombres. En el año 2011, estas tasas se han situado en 22,62 % la masculina y en 23,46 % la femenina. Por grupos de edad, el mayor incremento de las tasas de desempleo se ha producido entre los jóvenes, tanto hombres como mujeres.

¹ Tercer Informe sobre la situación sociolaboral de las mujeres en España del Consejo Económico y Social (30 de noviembre del 2011)

² Los datos estadísticos son del INE referidos al IV Trimestre del 2011

³ Informe Situación Mujeres Informe del Ministerio de Trabajo 2011

⁴ Nota de prensa de Randstad 28/20/2012. Perfil de la mujer trabajadora.

En cuanto a la brecha de género, ha disminuido especialmente en este período, pero ello es debido al considerable aumento del desempleo entre los varones con motivo de la crisis, por lo que no supone un dato positivo a considerar.

El efecto de la crisis, aunque en un primer momento afectó más a los hombres y a los sectores masculinizados (industria y construcción), luego ha tenido una repercusión negativa en otros sectores, como al sector servicios, donde las mujeres tienen mayor protagonismo (así por ejemplo, se encuentran los sectores feminizados de sanidad, educación y cuidados). Esto, unido al hecho, de que siguen siendo las mujeres las que predominan en la contratación a tiempo parcial y en el alto índice de contratos temporales, contribuye a mantener la precariedad del empleo femenino.

Especial mención merece la brecha salarial, que no en vano es reconocido por los europeos como el segundo factor de discriminación más importante, después de la violencia de género⁵. En España, aunque ha disminuido en los últimos años, continua siendo patente. Según los datos de la última encuesta de Estructura Salarial de la EPA, la retribución de las mujeres es, de media, un 22% menor que la de los hombres, mientras que la media en la UE, en todos los sectores de la economía, se cifra en un 17 %.

Según un informe de UGT⁶ que analiza estas cifras, esta realidad está motivada por diversos factores como la “infravaloración del trabajo que realizan las mujeres”, la concentración del empleo femenino en sectores con menor retribución, “el déficit de corresponsabilidad” generalizado en el país o los estereotipos. La discriminación se da en todas las edades, pero especialmente afecta a jóvenes de hasta 35 años y a las de 39 y 59. Además, el 15 por ciento de las mujeres cobra menos del Salario Mínimo Interprofesional. La repercusión de la discriminación salarial afecta negativamente al futuro de las trabajadoras, en concreto a la prestación por desempleo y a la pensión de jubilación.

Las mujeres siguen siendo las más preparadas académicamente para acceder al mercado laboral, obtienen mejores cualificaciones que los hombres (el 63,56% de mujeres son licenciadas) pero ello no tiene un reflejo cuando acceden al mercado laboral. Así, siguen siendo minoría en los puestos directivos y de alta responsabilidad. Así por ejemplo, representan un 36% en el Congreso de los diputados, un 33% del Consejo General del Poder Judicial, un 7,14 % del Tribunal de Cuentas y un 11,3% son Consejeras del Consejo de Administración de las empresas del IBEX-35.⁷ Sobre las empresas IBEX-35, según un estudio realizado por la profesora del IESE, Nuria Chinchilla y la consultora Inforpress, ha sido una rápida progresión ya que hace 10 años, las mujeres eran solo un 2% de los Consejeros.

Por otra parte, la proporción de mujeres directivas va aumentando según disminuye el tamaño de las empresas, lo que, algunos estudios atribuyen a un más fácil acceso de las mujeres a las empresas pequeñas.⁸ Acabar con el famoso techo de cristal no es sólo una reivindicación de las mujeres sino que supondría un impulso económico y dispararía hasta un 20% el crecimiento de un país, según los cálculos del Banco Mundial.

El autoempleo puede ser una salida de la crisis. Según un estudio de la *Universitat Oberta de Catalunya*, las mujeres han dado un salto hacia el emprendimiento en época de crisis ya que han sabido ver más la oportunidad que los hombres. Asimismo, según el estudio GEM 2011⁹, la participación masculina en el emprendimiento es de un 61,4% frente a la femenina, que es de un 38,6%, si bien en este porcentaje viene acompañado de un notable incremento de la tasa de mujeres con intención de emprender. En cuanto a la actividad, la mujer sigue apostando por el sector orientado al consumo, mientras los hombres presentan una mayor proporción en sectores de base tecnológica e innovadores. Según algunos estudios¹⁰, existen condicionantes culturales, educativos y económicos, que influyen en que las mujeres se dediquen a sectores con menos barreras de entrada.

⁵ Eurobarómetro sobre igualdad de género (presentado en 2011)

⁶ Informe sobre igualdad salarial UGT (2011)

⁷ Datos estadísticos de “Mujeres en Cifras” del Instituto de la Mujer del año 2011

⁸ Tercer Informe sobre la situación sociolaboral de las mujeres en España del Consejo Económico y Social (30 de noviembre del 2011)

⁹ GEM España 2011. Global Entrepreneurship Monitor

¹⁰ Estudio del Observatorio Estatal de la Igualdad en el Emprendimiento 2011. Fundación Incyde y Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad

Un tema crucial y que sigue estando pendiente para conseguir la plena igualdad de condiciones en el empleo es la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Las mujeres continúan asumiendo el rol de cuidadoras en el hogar. A ello se añade la insuficiencia de guarderías y centros de personas dependientes, lo cual dificulta la incorporación de las féminas al mercado laboral.

El estudio realizado por ICWF y Edenred revela que la conciliación no es un tema únicamente de mujeres y que favorece el clima laboral y la rentabilidad de las empresas, cuando afirma que *“los entornos laborales que favorecen la conciliación, multiplican por cuatro el compromiso de los empleados”*.

El contrato a tiempo parcial se incentiva como una de las fórmulas para conciliar, sin embargo, este tipo de contratos que son fundamentalmente femeninos, suponen menores ingresos, inferior pensión de jubilación y dificultan la carrera profesional. Además, según datos del INE del año 2010, el 48,4 % de las empleadas a tiempo parcial desearían tener un contrato a tiempo completo, y el segundo motivo para esta situación, es el cuidado de la infancia o de mayores (16,1 %)

Mujeres y hombres

Empleo

Razones del trabajo a tiempo parcial según grupos de edad. España.

Unidades: porcentaje

	Total (de 16 a 64)
Varones	
Seguir cursos de enseñanza o formación	15,2
Enfermedad o incapacidad propia	1,9
Cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores	1,7
Otras obligaciones familiares o personales	1,4
No poder encontrar trabajo de jornada completa	57,0
No querer trabajo de jornada completa	5,7
Otros motivos	16,8
Desconoce el motivo	0,3
Mujeres	
Seguir cursos de enseñanza o formación	5,6
Enfermedad o incapacidad propia	1,0
Cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores	16,1
Otras obligaciones familiares o personales	9,0
No poder encontrar trabajo de jornada completa	48,4
No querer trabajo de jornada completa	10,0
Otros motivos	9,7
Desconoce el motivo	0,2

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE.

Según la última Encuesta de los Usos del Tiempo del INE, aunque en los últimos años ha aumentado la participación de los hombres en las tareas domésticas y ha disminuido algo la de las mujeres, el tiempo dedicado por las mujeres es de casi 2 horas más respecto de aquéllos, lo que nos demuestra que los hombres no acaban de asumir su responsabilidad en el ámbito privado.

Por último, según el último informe de Eurostat, el 26,1% de las mujeres están expuestas al riesgo de pobreza frente a un 24,5 % de los hombres. La crisis ha agravado el riesgo de pobreza para ambos, concentrándose especialmente en los jóvenes y en las mujeres, especialmente las de mayor vulnerabilidad.

Análisis de CÁRITAS ESPAÑOLA.

El contexto socioeconómico en que se desarrollaron los programas y acciones de Empleo de Cáritas Española durante 2011 se caracteriza por la profundización de la crisis iniciada en 2007, una de cuyas manifestaciones, a la vez que causa, son las limitaciones del sistema productivo y la progresiva destrucción de empleo.

El año se cerró con una tasa de paro cercana al 23% (22,85%), que confirmaba las previsiones más pesimistas: en el mes de diciembre el número de parados alcanzó, según datos del INE, la cifra de 5.273.600. (EPA Cuarto Trimestre)

El panorama es desalentador, pero el paro no afecta de igual manera a todos los trabajadores. Los jóvenes siguen siendo los más afectados: 884.100 están parados (16,76% respecto al total de la población activa), bien por haber perdido su empleo, bien porque no hayan accedido aún a su primer puesto de trabajo. El desempleo juvenil se ha convertido en la gran asignatura pendiente de nuestro sistema laboral, concitando análisis, críticas y preocupaciones. Si nos comparamos con los países del entorno, los superamos con creces: mientras que la media europea está en el 22,4%, tasa de por sí, elevadísima y preocupante, en España alcanzamos el 46,4%, la más elevada de la Unión Europea.

El colapso de la construcción y la menor actividad en otros sectores como el industrial, donde predominaba la mano de obra masculina, ha provocado que los varones, en términos globales, se vean más afectados por el desempleo (2.840.100); su tasa de actividad (67,30%) es más elevada que la de las mujeres (52,93%). Si a ello sumamos que las personas con menor nivel formativo y más baja cualificación, engrosan en mayor número las listas del paro, tenemos dibujados los grupos más afectados por el paro a lo largo de este año.

En cuanto a la modalidad de contratación, ha disminuido el número de personas con contrato indefinido, pero también, descendió el de contratos temporales; sin embargo, aumentaron los contratos a tiempo parcial. (EPA Cuarto Trimestre)

En las Comunidades Autónomas, la horquilla de desempleo se sitúa entre el 12% y el 32%. Las tasas más bajas corresponden al País Vasco, Navarra y Aragón y las más elevadas a Andalucía, Canarias y Extremadura. La distancia entre Andalucía, con la tasa más alta (31,32%) y el País Vasco, con la más baja (12,61%) es de 18,62 puntos porcentuales.

Estas cifras nos alejan de la media europea; mientras la Europa de los 27 presenta, una tasa de paro del 10%, con nuestro 23%, encabezamos, tristemente, la lista de los países con mayor tasa de parados. Nos siguen a cierta distancia Irlanda (14,7%), Portugal (14,6%) y Lituania (14,3%).

Analizando con más detalle esta cifra, para desvelar la realidad que late en los números, las estadísticas nos dicen que en España en 1.575.000 hogares todos sus miembros activos están en paro. En estos hogares, si no existen otros bienes que los generados por el trabajo, el desempleo y la pobreza van de la mano.

Las políticas de protección también nos alejan de Europa. Destinamos a gasto social 15 puntos menos que la media europea, aunque debemos señalar que en 2011 el presupuesto ha sido más elevado que en los años precedentes a pesar de que fueran tiempos de bonanza económica. Este hecho que puede parecer contradictorio, se debió a una cobertura por desempleo más extensa que en otros países de la Unión Europea, en razón de la alta tasa de paro, y el deseo de prolongar al máximo la prestación por desempleo.

A pesar de ello, un 3,3% de los hogares españoles, a finales de este año, no recibían ingresos ni del trabajo, ni por prestaciones por desempleo, ni de la Seguridad Social.

No en vano la tasa de pobreza en España es una de las más elevadas de la Unión Europea (Observatorio de la Pobreza – Foessa 2012) Estableciendo términos comparativos internos, en nuestro país la distancia entre las rentas más elevadas y las inferiores se ha agrandado. Los términos de la medición utilizada recoge un aumento de 1,4 puntos: del 5,3 en 2007, a 6,9 en 2010 (Ibidem), lo que significa que la desigualdad entre las capas más ricas de la población y las más pobres es cada vez mayor. Esta situación es preocupante y nada deseable para

una sociedad, tanto en términos de desarrollo económico como sobre todo en términos de justicia social, desarrollo humano y cohesión social.

Análisis de la Fundación CRUZ ROJA ESPAÑOLA..

Para las personas con las que trabaja Cruz Roja Española en el Programa Operativo "Lucha contra la Discriminación", las situaciones de dificultad no arrancan con la crisis, sino que ésta las ha acentuado e incrementado. Los efectos de la crisis económica en la población más vulnerable empezaron a observarse a finales de 2.008, coincidiendo con el periodo en el que nuestro mercado de trabajo era incapaz de absorber los nuevos activos que demandaban su entrada en él.

Situación de la población inmigrante en 2.011

La población de España, que desde finales de los años noventa del pasado siglo crecía a fortísimo ritmo por la inmigración se ha frenado en seco; ya en el informe de 2.010 reflejábamos síntomas de estancamiento, pero ha sido en 2011 cuando la cifra de extranjeros desciende por primera vez en muchos años: 40.447 menos. Suponen el 12,1% de la población, una décima menos que en 2010, y ascienden a 5.771.040, según los datos del padrón. A lo largo del año pasado, la cifra de españoles empadronados aumentó en 62.944 personas (0,2%), hasta los 41.501.950, pese al auge de las salidas. La de extranjeros descendió en un 0,7% aunque aumentaron los ciudadanos comunitarios en 45.494 personas, hasta alcanzar los 2.440.852. En cambio, disminuyeron los de países que no pertenecen a la UE: 85.941 menos (ahora son 3.270.188).

Las colonias extranjeras más abundantes son las formadas por rumanos (895.970, aumenta un 3,5%), marroquíes (783.137, crece el 1,2%), británicos (397.535, sube el 1,6%), ecuatorianos (306.380, cae el 15,1%) y colombianos (244.670, baja el 10,4%).

Cinco comunidades autónomas perdieron población el año pasado, según el INE: Asturias (4.397 habitantes menos), Canarias (11.720), Castilla y León (15.050), Extremadura (16.509) y Galicia (16.509).

La principal razón de este estancamiento viene derivada de las altas tasas de desempleo en España que reduce la llegada de nuevos inmigrantes, y fuerza el retorno o una nueva emigración hacia otros países con mejores perspectivas económicas (sobre todo Reino Unido y Alemania).

Y es que la tasa de paro sigue creciendo incesablemente en España, y especialmente en la población inmigrante, situándose en un 37% frente al 23% de paro en el conjunto de la población (y el 20,5% en el caso de los españoles), ampliándose la importante brecha entre población inmigrante y autóctona (superando incluso su máximo de 2.009). Algunos datos que ilustran este contexto:

DATOS DE CONTEXTO

	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	22'5%	23'3%	22'8%	38'7%	34'7%	36'8%	16'2	11'2	14
Evolución tasas de paro				2008TIV-2011TIV					
2008-2011				Ambos sexos		Varones	Mujeres		
Total				73%		55%	63%		
Extranjera: Extracomunitaria				61%		65%	60%		

Fuente: Elaboración propia con datos EPA.

El impacto de la crisis ha sido especialmente fuerte en la población inmigrante, porque ha sido los sectores tradicionalmente ocupados por las personas extranjeras procedentes de la Unión Europea los que más fuertemente han acusado la crisis: en 2.009 fue el sector de la construcción, y en 2.010 y 2.011 se ha extendido al sector servicios. Y si se observa con mayor detalle las ocupaciones donde más empleo se ha destruido, han sido precisamente las no cualificadas, las de menor antigüedad laboral y las de mayor temporalidad, es decir aquellas en las que se concentra más población inmigrante; existe un 23% más de temporalidad y una media de 6 años menos de antigüedad laboral de las personas inmigrantes en relación a las autóctonas (Fuente: Informe Elcano Nº 12: Inmigración: propuestas para un nuevo periodo; Autora: Carmen González Enríquez; Editado por: Real Instituto Elcano 2010).

Este desempleo en las personas inmigrantes conlleva a situaciones de mayor vulnerabilidad por varias razones:

- Las escasas fuentes de ingresos alternativas a la renta salarial.
- Una capacidad de ahorro reducida por la necesidad de envío de remesas al país de origen.
- La probabilidad de que todos los miembros de la unidad familiar se encuentren en desempleo.
- Limitaciones en el apoyo económico, social que su red social puede ofrecerle.
- La escasa antigüedad de cotizaciones que limita tanto las indemnizaciones por despido como las prestaciones por desempleo.
- Una biografía laboral inmadura que limita la adaptabilidad a los cambios del mercado de trabajo.
- Un menor conocimiento de recursos de reinserción, autoempleo, etc.

En relación a los salarios, según el estudio realizado el año anterior por la Unión General de Trabajadores sobre la situación laboral de las personas inmigrantes, los hombres extranjeros cobran una media de 11.330 euros al año, mientras que los españoles ganan 22.747 euros de media, es decir, prácticamente la mitad. En el caso de las mujeres, el salario medio anual de las extranjeras se sitúa en 9.193 euros anuales, en tanto que las españolas cobran 16.778 de media, según los datos de este sindicato. Se constata en este caso, la doble discriminación de las mujeres inmigrantes. Entre los extranjeros no comunitarios, más del 60 % son residentes de larga duración, por lo que no se está ante una migración temporal, sino en presencia de personas que tienen vocación de permanecer en España y que forman parte de la sociedad española. Según el estudio, los trabajadores y trabajadoras inmigrantes se concentran principalmente en las actividades de la construcción, hostelería, agricultura y servicio doméstico. En este sentido, el estudio resalta que no ha habido tensiones laborales al no haber "competición intensa" por los mismos puestos de trabajo que los españoles. La temporalidad en los contratos de los extranjeros, ha limitado el acceso de éstos a las indemnizaciones por despido y a las prestaciones por desempleo. El estudio concluye que la crisis económica ha afectado a todos los ciudadanos españoles, pero la pérdida de afiliación a la Seguridad Social es mayor entre los extranjeros. (Fuente: Situación de la población trabajadora extranjera. Secretaría confederal para la Igualdad; Departamento Confederal de Migraciones; marzo 2011).

Por último, Cruz Roja a través de sus Servicios Integrados de Empleo (SIEs) conoce en profundidad la realidad socioeconómica y laboral de las personas extranjeras, porque sólo a través del POLCD atiende a 16.833 personas inmigrantes atendidas desde el Programa Operativo Lucha contra la Discriminación. Esto ha permitido realizar un análisis en el que se ha constatado la mayor vulnerabilidad en la que se encuentran las personas inmigrantes que llegan a CRE, manifestada a través de:

- El 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.
- 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.
- Retorno de participantes que ya funcionaban de manera autónoma y piden de nuevo acompañamiento por encontrarse en situaciones de precariedad.
- Se destaca también la vuelta a la demanda de servicio doméstico interno, poniendo de manifiesto como la emergencia laboral vuelve a estar en el centro de muchas personas.

- 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.

Todos estos elementos, ya reflejados en los informes correspondientes de 2.009 y 2.010, se han consolidado a lo largo de 2.011, lo que ha obligado a intensificar las respuestas de los equipos de trabajo buscando soluciones con los recursos a veces escasos con los que ya contaban. Se han reforzando o creado dispositivos paralelos de información laboral, ampliado las actuaciones de acompañamiento al empleo y de formación, diversificado la búsqueda de nuevos nichos de mercado, enfocando la formación hacia esos huecos de mercado donde podía haber mayor posibilidad de inserción a corto y medio plazo, se ha mejorado la coordinación y complementariedad con la red de recursos sociales y de empleo en el territorio, entre otras medidas.

Con los y las participantes ha sido clave también el trabajo de adaptación a este nuevo escenario, para que comprendieran que más allá de la emergencia por un trabajo, la formación, las habilidades personales y laborales, las nuevas tecnologías marcan en gran medida su futuro en el mercado laboral por lo que se hace necesario hacer ciertas adaptaciones personales para que no disminuyan aún más sus opciones de acceso o mantenimiento en el empleo. Se ha empezado por otra parte itinerarios de inserción con unidades familiares desde un enfoque sistémico para abordar de manera más integral aún la intervención.

Situación de las personas en riesgo de exclusión durante 2.011

En España, los colectivos más vulnerables y/o excluidos socialmente con edad para trabajar son personas con discapacidad, familias en situación o riesgo de exclusión, personas drogodependientes, enfermos de VIH, población inmigrante, solicitantes de asilo, población reclusa, colectivo gitano, mujeres en situación o riesgo de exclusión y personas sin hogar; colectivos todos ellos que, desde los inicios de la crisis, se están viendo expulsados del mercado laboral, ya que los escasos puestos que existían para ellos, están siendo ocupados por personas con mejor preparación para el trabajo.

Actualmente los perfiles de más alta empleabilidad están compitiendo con los de menor capacidad y potencial para el empleo por puestos de trabajo para los que hasta hace algunos meses no habría existido esa concurrencia. De esta manera, se debilita aún más a los más vulnerables y se excluye a las personas ya de por sí en situación o riesgo de exclusión de recursos y posibilidades de ocupación activa que hasta ahora les eran propios.

Asimismo, la temporalidad, la rotación, la inseguridad o la infra-remuneración de muchos de los empleos para personas en situación de exclusión está creando una nueva generación de trabajadores en riesgo: los pobres con empleo.

Además, el fuerte déficit del Estado español se ha traducido en una reducción y recortes presupuestarios en todas las políticas, y de este recorte no se han salvado las políticas sociales que afectan mucho más a población vulnerable y que, ya antes de la crisis económica, estaba en riesgo de exclusión social.

Por su parte, Cruz Roja tiene un departamento de Análisis e Investigación Social desde el que se realizan estudios, informes y boletines, sobre la base de datos de la Organización, al considerarse muy representativa de la población vulnerable en España. Entre las conclusiones más relevantes de los últimos trabajos cabe destacar:

- Los tres problemas más señalados de la población beneficiaria de Cruz Roja, y por tanto extrapolable a la población vulnerable en España, continúan siendo los que afectan a los ámbitos económico-financiero, laboral y de salud.
- La media de ingresos mensuales en Diciembre 2011 es de 496 euros (frente a 528 euros en diciembre de 2010). El 25% tiene ingresos inferiores a 426 euros mensuales.

- Se incrementa hasta el 25% el porcentaje de quienes se declaran sin ingresos (era el 15% en diciembre de 2010).
- Las personas sin ingresos recurren a la familia, amigos y redes personales y, en menor medida -y por este orden- a los Servicios sociales y las ONG.
- El 71,8% de personas desempleadas busca trabajo de forma muy activa, aunque sólo el 12,7% de los desempleados ha tenido alguna oferta en el último mes.
- Los principales motivos de desempleo son: fin del contrato (27,6%); no tener permiso de trabajo/papeles (8,6%); enfermedad/problemas de salud (7,7%); recorte de personal (6,1%) y “no hay trabajo” (25%).
- El 50% de los encuestados están en desempleo desde hace más de dos años, el 20% desde hace más de 4 años.
- Estas personas viven en hogares en los que el número medio de familiares por unidad de convivencia es de 4,07.
- La media de edad de las personas que padecen una situación de desempleo de dos o más años es de 37,3 años, siendo el 56,2% hombres y el 59% de nacionalidad no española.
- El 15,2% de los entrevistados reconoce trabajar en la economía informal, dedicando a ello una media de 18,36 horas/semanales con unos ingresos medios de 250,15 euros mensuales.
- El 22,6% de los encuestados afirma haber tenido algún tipo de problemas con relación a su vivienda (no poder pagar el alquiler, los servicios de luz, gas, teléfono o comunidad, acumular retrasos en el pago de la hipoteca...). De éstas personas, un 9,8 % han perdido su vivienda.
- Sube al 34% (31% en 2010) el porcentaje de quienes nunca se sienten tranquilos o relajados.
- El 20% (18% en 2010) de los encuestados señala que ha perdido interés por su aspecto personal.
- El 30% experimenta sensaciones repentinas de angustia o temor.
- Bajan 4 puntos (de 58% a 54%) quienes declaran tener ilusión por las cosas.

Toda esta situación hace que el desarrollo de los itinerarios para personas de muy baja empleabilidad y muy alejados del mercado laboral sea especialmente necesario como instrumento de inclusión social y cobra especial relevancia por tanto el Fondo Social Europeo.

Análisis del contexto desde la perspectiva de género.

Se ha podido constatar que las diferencias por sexo son claras: una parte como consecuencia directa de la crisis económica y otra muy importante ya que no es sobrevenida, por las dificultades de carácter estructural ya existentes sobre la situación de las mujeres en el mercado de trabajo y en la sociedad en general. Esta situación de diferencia en lo que está ocurriendo a mujeres y a hombres en su acceso al empleo se puede concretar en diversos aspectos que se han ido identificando y trabajando a lo largo del programa en las diferentes operaciones.

Entrando en el análisis estadístico de los indicadores del mercado laboral, las tasas de actividad, ocupación y paro son tres indicadores centrales para estudiar el estado y la evolución del mercado de trabajo. El análisis de los tres revela valores favorables a la inserción de los hombres en el mundo del empleo en relación a los valores de las mujeres.

Según datos del INE, durante el año 2011, la tasa de actividad femenina es del 52.93% y la masculina del 67.30%.

En la actualidad, es evidente que las mujeres tienen un mayor acceso al empleo, sin embargo el índice de participación de las mujeres en el mercado de trabajo es significativamente inferior al de los hombres. En este punto coinciden nacionales e inmigrantes, aunque con mayores diferencias entre el segundo grupo de población. Por poner algunos ejemplos destacaremos el caso de Marruecos (tasa de actividad de las mujeres 37% y de los hombres 92.9%) o resto de África (tasa de actividad de las mujeres 49% y de los hombres 92.5%).

Por tramos de edad las mayores diferencias entre hombres y mujeres las encontramos en el intervalo de 25 a 54 años (13 puntos de diferencia) y la menor en el caso de las personas menores de 25 años (3.62 puntos). Estos datos revelan la vigencia de la tradicional división sexual del trabajo que asigna al hombre las actividades ligadas a la producción, realizadas en el ámbito de lo público y a las mujeres las relacionadas con la reproducción, realizadas en el ámbito privado (doméstico).

En buena medida, nuestro modelo de sociedad continúa reproduciendo valores y estereotipos en función de sexo y la organización social y económica no es ajena a ellos y se desarrolla con independencia del ámbito y organización familiar. De esta manera los turnos y horarios laborales muchas veces resultan incompatibles con otras actividades como el cuidado de las personas dependientes o el desarrollo de una vida personal y familiar más allá del trabajo. Esta incompatibilidad repercute en muchos casos en la decisión de participar o no en el mercado de trabajo y afecta en mayor medida a las mujeres ya que tradicionalmente son las que se han ocupado en exclusividad del cuidado de personas dependientes, mayores y/o con discapacidad.

Sin embargo en un análisis dinámico se aprecia que desde hace más de una década el % de mujeres que quieren trabajar va en aumento año tras año, especialmente en el caso de las mujeres entre 35-40 años. Detrás de este importantísimo cambio se encuentra la mutación de las pautas de comportamiento y el papel que las mujeres otorgan al empleo dentro de su propio proyecto vital. La tasa de actividad refleja, antes de nada, la intención de trabajar, lo cual supone que cada vez más mujeres optan claramente por el empleo.

La única excepción se encuentra entre la población menor de 25 años. En ambos sexos se ha reducido la tasa de actividad, pero en el caso de las mujeres este descenso es menor que en los hombres.

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 10 puntos a la de los hombres: 44.9% en el caso de las mujeres, 55% en el caso de los hombres.

No obstante, si realizamos un análisis dinámico de esta tasa, los datos indican en el caso de las mujeres una evolución al alza y en el caso de los hombres a la baja, ya que sectores masculinizados como la Construcción y la Industria son los que acusan, junto con el de Servicios, un mayor descenso. Sin embargo el impacto de la crisis sobre la situación de mujeres y hombres en el mercado laboral aún no se conoce en su totalidad. Los planes de reducción del gasto público afectan a un porcentaje mayor de mujeres y aunque los sectores más afectados por la crisis en un primer momento hayan sido sectores con elevado empleo masculino, es previsible que se produzca una extensión de la crisis a otros sectores con mayor presencia femenina.

Las tasas de desempleo de mujeres y hombres se van acercando. Sin embargo a pesar de que actualmente el aumento del desempleo está afectando en mayor medida a los hombres la tasa de paro de las mujeres se sitúa en un 23,32% y la de los hombres en un 22,46%.

Esta diferencia aumenta además si consideramos el desigual punto de partida de la tasa de ocupación de hombres y mujeres y si tenemos en cuenta el paro de larga duración que afecta en mayor medida a mujeres que a hombres. Un 27.2% de las mujeres frente a un 20.9% de hombres según la Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS). Eurostat. 2011.

Las desigualdades también las encontramos en la calidad del empleo; en el IV Trimestre de 2011 75% de los contratos a tiempo parcial fueron suscritos por mujeres, las cuales esgrimen como principal motivo para acceder a este tipo de trabajo (96%) el poder simultanear trabajo con el cuidado de los hijos e hijas y personas dependientes.

Personas ocupadas a tiempo parcial por motivo de la jornada parcial. 2011

	% de mujeres
Total	75,98
Seguir cursos de enseñanza o formación	58,28
Enfermedad o incapacidad propia	59,64
Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	96,77
Otras obligaciones familiares o personales	92,16
No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	73,07
No querer trabajo de jornada completa	84,43
Otros motivos	63,12
No sabe el motivo	68,97

Fuente: Instituto de la Mujer. Mujeres en cifras a partir datos de la encuesta de la población activa. INE.

En muchos casos, la incorporación al mercado laboral no supone el abandono de los roles tradicionalmente femeninos. Este planteamiento tiene su origen en la ausencia de corresponsabilidad y la asignación social de los roles de género basados en estereotipos que atribuyen solo a las mujeres las responsabilidades en el ámbito familiar respecto al cuidado de familiares y dependientes. La incorporación de las mujeres al empleo se realiza, muchas veces, a costa de su esfuerzo unilateral (sobreesfuerzo y sobrerresponsabilidad) en términos de preparación para el empleo, asunción de una doble jornada... El desigual reparto de tareas en la vida privada condiciona la inserción laboral de las mujeres. Esta desigualdad sigue siendo una de las piedras angulares en las que se apoya el mantenimiento de las diferencias entre los sexos, ya que dicha división debilita la posición de las mujeres en el mercado laboral.

Y por duración del contrato encontramos mayores similitudes entre mujeres y hombres en cuanto a contratos indefinidos y temporales, aunque siguen siendo mayores los contratos temporales en los casos de las mujeres. Otra de los aspectos que afectan de manera diferencial a mujeres y hombres es su disponibilidad para el empleo, es decir, lo que se viene llamando "tasas de inactividad".

De total de personas inactivas el 60,16% son mujeres. Y de las personas que no se planten participar en el mercado laboral, muchas no lo hacen por razones familiares. Respecto a la población clasificada como inactiva, la distribución de mujeres y hombres según la principal clase de inactividad manifiesta distintas realidades: Estudiantes: 51% mujeres y 49.% hombres, personas dedicadas a labores del hogar: 92% mujeres y 8% hombres, personas con incapacidad permanente: 56% mujeres y 43% hombres, personas receptoras de pensión distinta de la jubilación o prejubilación: 90% mujeres y 10% hombres y otras: 32.43% mujeres y 67.57% hombres.

A raíz de los datos y su evolución, podemos concluir que algunas brechas van descendiendo, pero todavía hoy en día persisten las desigualdades respecto al acceso y participación de las mujeres en el mercado laboral. Aunque se ha avanzado de manera significativa hacia la igualdad formal, aún no existe una igualdad real plena en el ámbito laboral.

Las principales situaciones de discriminación que sufren las mujeres en el mercado laboral (...) a priori, según los expertos y expertas en igualdad –independientemente del contexto en cada territorio o región- serían las siguientes:

- Menor acceso al mercado de trabajo por cuenta ajena
- Mayores dificultades para la creación y fortalecimiento del empleo por cuenta propia
- Mayor índice de contratación temporal y empleos a tiempo parcial
- Inferior acceso a los puestos de decisión y menor oportunidades de promoción profesional
- Concentración en determinadas profesiones y oficios con peores condiciones laborales y menos valoradas socialmente
- Menor remuneración

Estas diferentes situaciones y realidades respecto de la incorporación de la mujer al mercado laboral suponen, por ejemplo, que mujeres y hombres tengan diferentes trayectorias laborales, menos lineales en el caso de las primeras derivadas las entradas y salidas derivadas de la atención familiar. O bien, que el empleo de la mujer se subordine a las exigencias de la vida familiar. En ambos casos, las consecuencias son similares:

- Muchas mujeres trabajadoras continúan dependiendo económicamente de los hombres. Las repercusiones de esta dependencia van mucho más allá de lo económico y tiene consecuencias en la esfera personal y social (baja autoestima, minusvaloración, freno de los procesos de toma de decisiones...).
- Se dificulta la mejora y promoción de las mujeres trabajadoras reflejadas en procesos como la segregación horizontal y la segregación vertical.
- En caso de desempleo o jubilación, las mujeres están socialmente más desprotegidas ya que sus cotizaciones, según tiempo de contrato, funciones desempeñadas, etc. son inferiores a las de los varones.

Con este contexto, se sigue haciendo necesario e imprescindible intensificar, reforzar y profundizar en las medidas positivas e incorporar la perspectiva de género en todo el POLCD para favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mercado laboral

Análisis del IMSERSO.

El IMSERSO incluye en su Informe una extensa descripción de la situación socio-económica de las personas con discapacidad en España.

Más de 3,5 millones de personas en España tienen una discapacidad y encuentran serias dificultades para integrarse en la vida social y laboral.

Antes incluso de la crisis económica, social y del empleo, las personas con discapacidad tenían menos probabilidades de hallar empleo y más de pasar a formar parte de las más desfavorecidas de la sociedad. Aunque existen pocos datos sobre cómo han soportado la crisis, se parte del supuesto general de que se han visto afectadas de manera desproporcionada, directa o indirectamente. Su potencial para contribuir a la recuperación debe ser reconocido y aprovechado, al objeto de garantizar que no queden atrapadas en una situación de pobreza aún mayor que antes y puedan vivir de manera independiente y participar activamente en la sociedad.

Es necesario ir mejorando la situación de las personas con discapacidad, especialmente las que se encuentran en situación de dependencia, a través de una intervención integral y transversal, desde distintos ámbitos. Para conseguir esto es imprescindible conocer la realidad social y circunstancias que les afectan como colectivo. Además ante actual situación de crisis económica en la que estamos inmersos, resulta esencial organizar medidas que contribuyan a afrontar dicha crisis, así como para favorecer la plena inclusión social y laboral de las personas con discapacidad.

A continuación presentamos un informe que facilita conocer las características de la población con discapacidad frente a la situación socioeconómica actual.

En primer lugar se ofrece información sobre la situación del mercado de trabajo a lo largo del año 2011, mediante la Estadística de Contratos Registrados a personas con discapacidad que distribuye el Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE) con la información sobre contratos registrados en las Oficinas de Empleo. La información presentada se agrupa en tres tipos de contratos: indefinidos, temporales y los temporales convertidos en indefinidos para personas con discapacidad. Esta información es analizada según las variables: sexo, edad, nivel de estudios terminados, tipo de contratos, tipo de jornada y ámbito geográfico, a nivel estatal y por comunidades autónomas. Además se recogen los contratos realizados en centros especiales de empleo a personas con discapacidad a nivel estatal y por comunidades autónomas.

Desde el Observatorio Estatal de la Discapacidad (OED) se tratan mensualmente los datos publicados por el Servicio Público de Empleo Estatal sobre nuevos contratos realizados a personas con discapacidad en España. De este análisis puede extraerse que al finalizar el mes de octubre de 2011, el acumulado de contrataciones a personas con discapacidad durante este año es de 52.596 contratos, frente a los 50.860 que se realizaron en ese mismo periodo del 2010.

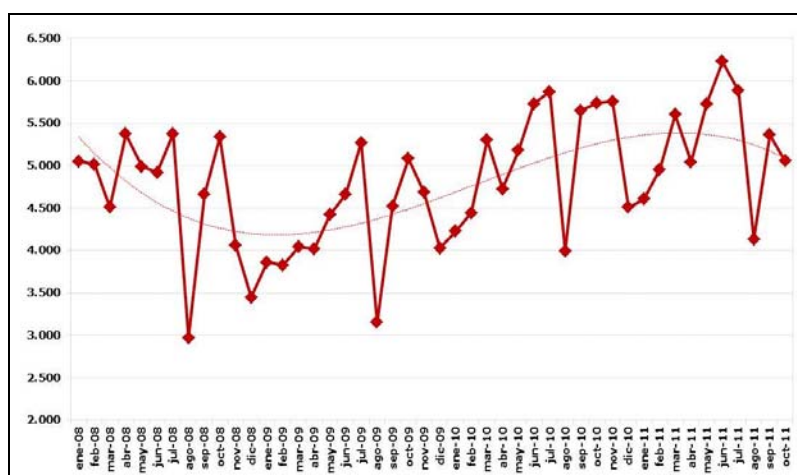
La evolución de los contratos a personas con discapacidad al finalizar el mes de octubre de 2011 es positiva respecto al mismo periodo del año 2010 y en todos los meses se han registrado mejores cifras que este mismo periodo de 2010, excepto en los meses de septiembre y octubre.

Con esto se puede afirmar que la evolución de los contratos a personas con discapacidad hasta el mes de agosto de 2011 es positiva, creciente y que sigue una tendencia similar respecto al mismo periodo de 2010, sin embargo en septiembre de 2011 por primera vez en el último cuatrienio, la nueva contratación a este colectivo, no supera a la que se produce en ese mismo mes del año anterior. Durante octubre de 2011, por segundo mes consecutivo la variación interanual respecto ese mismo mes de 2010 es negativa y además se convierte en la peor cifra de contratación de los meses de octubre de los últimos cuatro años. Los 52.596 contratos realizados a

personas con discapacidad entre enero y octubre de 2011 superan a los que se dieron en este mismo periodo de 2008 (con 48.205 contratos), cuando aún los efectos de la crisis no se habían hecho visibles. Durante estos once meses de 2011 se supera la contratación acumulada hasta el mes de octubre de 2009, periodo en el que los efectos de la crisis dejan, con 42.862 los contratos firmados por personas con discapacidad, la menor cifra de contratación durante este periodo en los últimos cuatro años.

En relación con la contratación general, la contratación de personas con discapacidad sigue presentando un mayor dinamismo y se recupera algo mejor de la crisis, como ya ocurría en los últimos meses del año 2010. Mientras que el número de contratos realizados a personas con discapacidad ha aumentado un 3,4% de enero a octubre de 2011 respecto a ese mismo periodo de 2010, la contratación general lo ha hecho en solo un 0,7%. Los contratos efectuados a personas con discapacidad hasta el mes de octubre de 2011 se han incrementado en un 22,7% respecto al mismo periodo de 2009, mientras que el total de contratos lo hizo en un 3,2%. Respecto a los datos acumulados hasta octubre de 2008, el incremento de los contratos a personas con discapacidad es de un 9,1%, mientras que las contrataciones en general, han descendido en un -15,9%.

Evolución mensual del número de contratos a personas con discapacidad. Años 2008-2011.



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. Elaboración Observatorio Estatal de la Discapacidad.

Tipos de contratos a personas con discapacidad.

Según los datos acumulados hasta octubre de 2011, el 24,1% de los contratos realizados a personas con discapacidad fueron indefinidos¹ (12.700), mientras que el resto tuvieron duración determinada (39.828), ya fuesen temporales, interinidades, de sustitución, de prácticas o de formación. De los contratos indefinidos, 543 fueron ordinarios, 1.700 de fomento de la contratación indefinida (F.C.I*, indemnización por despido de 33 días por año trabajado), 6.189 indefinidos para personas con discapacidad y 4.268 fueron conversiones de contratos temporales en fijos. De los contratos de duración determinada (un 75,7% sobre el total), el grupo más amplio es el constituido por los contratos temporales para personas con discapacidad (13.023), seguidos de los de obra o servicio (9.632), los de interinidad (9.289) y los eventuales (7.633). Se han formalizado también con personas con discapacidad 235 contratos de formación y 16 de prácticas, mientras que los 68 restantes se pueden agrupar en el epígrafe 'otros contratos'.

En comparación con los datos acumulados hasta el mes de octubre de 2010, la única variación positiva en la contratación indefinida se produce en los contratos “temporales convertidos en indefinidos”, con un 9,7% de incremento (378 contratos más que en el mismo periodo de 2010). En la contratación eventual, las variaciones son positivas en todos los tipos de contratos salvo en los “de formación”, donde se produce una variación de -35,8% (con 131 contratos de formación menos que en 2010), y en los “eventuales” con -12,8% (1.121 contratos eventuales menos que en el mismo periodo de 2010).

Durante los meses de enero a octubre de 2011 con respecto al mismo periodo de 2010, según la duración de los contratos, la variación de los contratos de duración determinada es de un 6,7% de incremento frente a un -5,5% de descenso de la indefinida respecto al año 2010.

Por comunidades autónomas, con datos acumulados hasta el mes de octubre de 2011 se han reducido el número de contratos de duración indefinida para personas con discapacidad en todas las comunidades, salvo en Navarra (26,0%), País Vasco (12,8%), Canarias (8,0%), Castilla y León (4,5%), Aragón (1,3%), Murcia (1,7%) y la comunidad de Madrid (0,9%). En cuanto a la contratación de duración determinada, todas las comunidades autónomas presentan incrementos respecto este periodo de enero a octubre del año 2010, excepto Asturias (-10,2%), Castilla y León (-2,2%), Castilla La Mancha (-1,4%) y Cantabria (-0,1%). Las comunidades con un mayor incremento en la contratación indefinida a personas con discapacidad hasta octubre de 2011 respecto a ese mismo periodo de 2010 son Navarra (un 26,0%) y País Vasco (con un 12,8%). En cuanto a las contrataciones temporales, las comunidades donde se ha producido mayor incremento han sido Madrid con un incremento del 32,0%, Islas Baleares con un 22,8% y Navarra con el 20,8% respecto este mismo periodo en 2010.

En cuanto a los contratos temporales, el dato acumulado hasta octubre de 2011 se sitúa en 39.828 contratos, un 75,7% del total de la contratación. Respecto al mismo periodo del año pasado, se produce un aumento en la contratación temporal de un 6,7%. El mayor aumento se ha producido en los contratos de interinidad y los de obra y servicio, con un 23,7% y un 12,1% de incremento respecto el mismo periodo de 2010. Le siguen los temporales para personas con discapacidad, que han crecido un 7,8% respecto a los datos acumulados hasta octubre de 2010.

La temporalidad de los contratos realizados a personas con discapacidad, aunque creciente, ha sido menor que la registrada en la contratación general en España hasta octubre de 2011, pues para el conjunto nacional, tan solo el 8,0% de los contratos suscritos fueron indefinidos, frente al 24,1% de contratos indefinidos que se realizaron a personas con discapacidad. Hasta el mes de octubre de 2010, la contratación indefinida para el conjunto nacional fue de un 8,6%, frente al 26,4% de contratos indefinidos realizados a personas con discapacidad. En este mismo periodo de 2009, la contratación indefinida para el conjunto nacional fue de 9,6% frente al 28,4% de contratos indefinidos que firman personas con discapacidad. La proporción de contratos indefinidos fue algo mayor hasta el mes de octubre de 2008, cuando se situó en un 11,7% para la contratación general, y en el 33,3% para la contratación de personas con discapacidad.

Tanto en la contratación general como en la contratación de personas con discapacidad, durante el año 2011 existe una tendencia a la reducción de la proporción que suponen los contratos indefinidos y al incremento de la proporción de los contratos temporales.

Perfil por tipo de contratación.

Del total de nuevos empleados con contrato indefinido para personas con discapacidad hasta el mes de octubre de 2011, el 60,2% fueron hombres (3.723) y el 39,8% mujeres (2.466). Por edades, el 7,1% de estos contratos (442) se firmaron con trabajadores menores de 25 años, el 54,5% (3.371) entre 25 y 44 años, y el 38,4% (2.376) más de 45 años. En cuanto a los datos por comunidades autónomas, la Comunidad de Madrid es la que ha registrado un mayor número de contratos indefinidos para personas con discapacidad, con 990 (el 16,0% del total), seguida de Cataluña, con 949 (15,3%) y Andalucía, con un total de 753 contratos indefinidos (el 12,2% del total).

El 64,2% de los contratos indefinidos para personas con discapacidad han sido a jornada completa (donde 7 de cada 10 contratos lo firman hombres), el 29,9% a tiempo parcial y un 5,9% en jornada fija discontinua. El 68,5% de las personas con discapacidad con contrato indefinido cuenta con estudios de educación general, mientras que el 7,3%, son analfabetos, un 5,5% poseen estudios primarios y un 7,1% han realizado programas de formación profesional. Tan solo el 4,6% es técnico profesional superior, el 2,3% posee estudios universitarios de primer ciclo y el 4,7% de segundo/tercer ciclo.

En cuanto a los contratos temporales para personas con discapacidad, el 61,4% fueron suscritos con hombres (7.990) y el 38,6% con mujeres (5.033). Por edades, el 8,5% de estos contratos (1.103) se han firmado con trabajadores menores de 25 años, el 58,5% (7.612) entre 25 y 44 años, y el 33,1% (4.308) más de 45 años. Por comunidades autónomas, Andalucía es el lugar en el que se ha registrado mayor número de contratos temporales a personas con discapacidad, con 2.374 (el 18,2% del total), seguida de Cataluña, con 2.318 (17,8%) y Madrid con 1.683 (12,9%). Además, el 62,3% de los contratos temporales para personas con discapacidad han

sido a jornada completa (casi 7 de cada 10 a hombres), y el 37,7% a tiempo parcial. El 70,9% de personas con discapacidad con contrato temporal cuenta con estudios de educación general, mientras que el porcentaje de analfabetos es de 9,3% y de personas que poseen estudios primarios es del 7,8%. El 5,8% tienen programas de formación profesional, el 2,6% es técnico profesional superior, el 1,3% poseen estudios universitarios de primer ciclo y un 2,3% de segundo o tercer ciclo.

Centros especiales de empleo (CEE).

El acumulado de la contratación a través de los Centros Especiales de Empleo hasta el mes de octubre de 2011 ha dado lugar a 34.597 contratos, un 6,5% más que ese periodo del año 2010 (32.486 contratos). El número de contratos indefinidos a través de estos centros ha descendido un - 11,2% con respecto al mismo periodo del año anterior (2.045 contratos indefinidos en 2011, frente 2.302 en 2010), mientras que los temporales han crecido un 7,5% (30.204 contratos temporales en CEE en 2011 frente a 28.096 desde enero a octubre de 2010).

Sobre el total de la contratación a personas con discapacidad en España, estos 34.597 contratos firmados por personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo suponen el 65,8% sobre el total de la contratación a este colectivo en España. Por tanto, podemos afirmar que los CEE continúan siendo el motor de la contratación para las personas con discapacidad en nuestro país.

La evolución interanual de la contratación en Centros Especiales de Empleo desde el año 2008, ha sido creciente en lo que a datos acumulados se refiere, pasando de los 29.706 contratos en CEE durante el año 2008, a 30.442 en el año 2009 y 39.331 a lo largo del año 2010. En términos relativos, hasta el mes de octubre de 2011, las variaciones que se producen en la contratación de personas con discapacidad en CEE son de un 34,6% respecto ese periodo de 2008 (con 25.695 contratos), un 37,9%, respecto el mismo periodo de 2009 (con 25.083 contratos) y de un 6,5% durante los diez primeros meses de 2010 (con 32.486 contratos). La contratación a personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo, presenta una variación intermensual positiva y creciente respecto a lo últimos cuatro años, excepto en los meses de septiembre y octubre donde desciende este tipo de contratos un -5,3% respecto a septiembre de 2010 y un -12,9% respecto a octubre de 2010.

El 87,3% de la contratación acumulada hasta el mes de octubre de 2011 en estos centros, ha sido temporal, frente a tan solo el 5,9% de contratos indefinidos (el resto de contratos realizados en estos centros, 2.338, están clasificados en "Otros contratos" y no se conoce la temporalidad). Estas proporciones son muy similares a las arrojadas por los datos acumulados de los tres años anteriores. [...] Por lo tanto, podemos afirmar que durante estos últimos cuatro años hay una tendencia de crecimiento en contratos de duración determinada en los centros especiales de empleo y de un descenso de la contratación indefinida.

Por comunidades autónomas, hasta octubre de 2011 se han reducido el número de contratos respecto ese mismo periodo de 2010 en Centros Especiales de Empleo para personas con discapacidad en Castilla-La Mancha (- 14,9%), Asturias (- 10,1%) y Castilla y León (1,2%). La mayor variación relativa se produce en Navarra con un 33,8% más de contratación en CEE, seguido de las islas Baleares, Aragón y Madrid.

Sólo el 28% de los discapacitados tiene empleo remunerado

(Servimedia | Madrid)

Sólo 419.000 (el 28,3%) de los 1,5 millones de españoles con discapacidad de entre 16 y 64 años tienen un empleo remunerado, una cifra notablemente inferior a la del resto de la población, donde el porcentaje de personas en edad laboral con trabajo es del 67,2%.

Así lo pone de manifiesto el Informe Olivenza 2010, elaborado por el Observatorio Estatal de la Discapacidad a partir de la Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y situación de Dependencia (EDAD) 2008 y de un estudio del mismo año publicado recientemente por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

El Informe Olivenza señala también que el 35,5% de las personas con discapacidad y el 75,2% de los españoles sin discapacidad eran inactivos en 2008, año en el que estaba en paro el 20,3% de la población con problemas físicos, psíquicos o sensoriales, frente al 10,6% del resto de la ciudadanía.

Pese a que el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad sostiene que en 2010 ha mejorado la situación laboral de los ciudadanos con discapacidad, al ser el único sector en el que se ha creado empleo, reconoce que la tasa de población activa de este segmento es "aún bastante baja".

Por eso, el Gobierno "va a estudiar con toda atención" la propuesta hecha por el Pacto de Toledo de compatibilizar pensiones por invalidez con salarios.

Causas

Las principales causas de la mala situación laboral de las personas con discapacidad radican, principalmente, en el bajo nivel educativo de esta población, en las reticencias de los empresarios a la hora de contratarlas y en los problemas de accesibilidad que encuentran todavía en muchos lugares de trabajo, indica el informe.

Y es que, según la misma fuente, sólo el 16% de las personas con discapacidad de 25 o más años cuentan en su haber con el Bachillerato, un nivel de estudios que alcanza el 46% entre el resto de la población.

Notable es también la diferencia entre los españoles con y sin discapacidad que tienen estudios universitarios, ya que llegan a este nivel formativo el 5,4% de los encuadrados en el primer grupo y el 18,7% de los que se encuentran en el segundo.

Accesibilidad

En edad de estudiar, de trabajar o de jubilarse, las personas con discapacidad encuentran muchos problemas de accesibilidad dentro y fuera de casa.

Así, el 72% de los hogares en los que viven personas con discapacidad tienen barreras de acceso, un problema con el que se encuentra también la mitad de esta población cuando sale a la calle y quiere utilizar un medio de transporte o, simplemente, transitar por ella.

El Informe Olivenza 2010 del Observatorio Estatal de la Discapacidad recuerda también que en España hay más de cuatro millones de personas con problemas físicos, psíquicos o sensoriales y que de ellos, 3,8 residen en hogares y el resto en residencias.

De los que viven en casa, unos dos millones cuentan con la ayuda de un cuidador, que sólo en el ocho por ciento de los casos es una persona contratada, es decir, la mayoría son familiares que dedican buena parte de su tiempo (ocho horas en muchos casos) a esta labor.

Además de examinar el perfil sociodemográfico de las personas con discapacidad que viven en España, el trabajo dedica un capítulo a la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, otro al empleo de este sector y un último a la Ley de Dependencia.

El Instituto de Estudios Económicos prevé que España volverá a entrar en recesión en el 2012 y el paro rozará el 22,7 %

El Instituto de Estudios Económicos cree que la falta de reformas ambiciosas y la reducida competitividad de la economía hacen «imposible» iniciar una consolidación sólida.

(Efe 15/12/2011)

El Instituto de Estudios Económicos prevé que la economía española vuelva a entrar en recesión en el 2012 y pronostica una caída del PIB del 0,1 %, al tiempo que advierte de que la tasa de paro aumentará hasta el 22,7 % el próximo año.

El director general del IEE, Joaquín Trigo, ha presentado hoy el informe semestral de coyuntura económica «España, sin tiempo para equivocarse», que indica que el nuevo Gobierno del PP debería acometer «con urgencia» una consolidación presupuestaria, sanear el sistema financiero y reactivar el mercado de trabajo.

Según el estudio, la falta de reformas estructurales ambiciosas y la reducida competitividad de la economía española hacen «imposible» iniciar una consolidación sólida, por lo que prevé que en 2011 el PIB crezca el 0,7 % pero retroceda a tasa negativas en 2012.

Asimismo, añade que las perspectivas en el mercado laboral para el próximo año son «claramente negativas», y sitúa la tasa de paro en el 21,5 % este año y en el 22,7 % en el próximo, al tiempo que destaca que el desempleo juvenil continúe en «niveles enormemente preocupantes» y alcance el 45,8 %.

En cuanto a los indicadores estratégicos y sus objetivos establecidos en el PO, hay que insistir en primer lugar, en el peso relativo que la contribución del propio Programa Operativo puede significar en los mismos, ya que habría que tener en cuenta la incidencia de otros instrumentos y políticas públicas y privadas, nacionales y de las Comunidades, cofinanciadas o no cofinanciadas.

Eje/Indicador	Año y fuente	Valor Hombres	Valor Mujeres	Valor	Objetivo año: 2010		
					Valor Hombres	Valor Mujeres	Valor
E2 Tasa de Empleo (15-64 años)	2011 EPA	52,18%	40,58%	46,24%			70%
E2 Tasa de Empleo Femenino	2011 EPA		40,58%				57%
E2 Tasa neta escolaridad (a los 2 años)	2011 MEdu (Datos de 2009-2010)	45,20%	44,40%	44,80%			30%

Dentro de un contexto de crisis económica global, que se agudiza año tras año, la brecha que nos separa de los objetivos de Lisboa se incrementa en términos de empleo, si bien alguno de los indicadores estratégicos ha alcanzado y superado la meta puesta para este año 2011, como es el caso de la tasa neta de escolaridad a los dos años, si bien este objetivo ya se había cumplido el año anterior. La pérdida de empleo continúa en el año 2011, finalizando con tasas inferiores a las del año anterior, tanto en la población masculina como en la femenina, alejándonos cada año más del objetivo fijado para el periodo 2010. Según datos del INE, durante el año 2011, ha continuado la pérdida de empleo iniciada en 2008, tanto en hombres como en mujeres. La tasa media de empleo según la Encuesta de Población activa, ha pasado de 66,04% en el año de referencia para el PO, que era el 2007, a 47,80% en 2010 y 46,24% en 2011. En el caso de los hombres se ha pasado del 77% en 2007 al 52,18% en el año 2011, siendo en 2010 del 54,21%. La tasa de empleo femenina ha pasado de 54,80% a 41,66% en el 2010 y 40,58% en el 2011. A la hora de valorar los progresos alcanzados respecto a los indicadores estratégicos marcados por Lisboa, es necesario por tanto, tener en cuenta la evolución del contexto mundial de crisis, ya que éste repercute de forma negativa en los datos aportados. Precisamente debido a este contexto de crisis y de pérdida acelerada de empleo, debe valorarse especialmente el esfuerzo y los logros realizados en el marco de este Programa Operativo, que ha conseguido un número importante de contrataciones de personas en riesgo de exclusión, en un momento en el que era especialmente difícil encontrar puestos de trabajo. Cabe señalar que respecto a la tasa de escolaridad a los dos años, la progresión sigue siendo buena, pues el objetivo para el año 2010 era el 30%, se partía, según datos del Ministerio de Educación, del 28% en 2007, y ya se había alcanzado el 35% en 2010, llegando hasta el 44,8% en el 2011 (aunque con datos algo más atrasados). La cifra entre niños y niñas es muy igualada, estando en el 45,2% los primeros y en el 44,4% las segundas.

2.1. Logros y análisis de los avances

2.1.1. Información sobre los avances físicos del Programa Operativo

Se incluirán los cuadros de la aplicación FSE2007:

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

Cuadro 2.2. Indicadores de realización y resultados por ejes Prioritarios

2.1. Análisis cuantitativo y cualitativo de la ejecución

2.1. Indicadores de realización y resultados para el total de P.O.

2007ES05UPO002-PO FSE LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACION

Objetivo Convergencia

Tipo de Indicador(*) / Indicador		Año 2011 (Informe anual)			Acumulado a 31-12-2011			%	Previsión año 2013		
		Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total		Hombres	Mujeres	Total
1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	24.738	31.973	56.711	88.627	140.279	228.906	31,90	405.828	311.672	717.500
1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	5.650	-	-	17.904	110,97	-	-	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	-	-	4.532	-	-	9.250	150,75	-	-	6.136
1	7 - Nº de entidades u organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	45
1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	295	-	-	806	238,46	-	-	338
1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	105.923	-	-	106.140	93.929,20	-	-	113
1	10 - Redes, asociaciones	-	-	47	-	-	79	464,71	-	-	17
1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	40	-	-	3.995	3.274,59	-	-	122
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	22	22	0	25	25	4,60	0	544	544
2	25 - Nº de empresas creadas por hombres y mujeres (desagregadas por sexo)	0	0	0	0	0	0		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).	-	-	2	-	-	118	20,56	-	-	574
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	225	522	747
2	28 - Nº de personas inmigrantes contratadas (desagregado por sexo)	1.234	2.246	3.480	4.348	7.703	12.051	3,34	213.602	147.537	361.139
2	29 - Nº de personas con discapacidad contratadas (desagregado por sexo)	948	786	1.734	2.660	2.122	4.782	50,18	5.421	4.109	9.530
2	30 - Nº de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo)	2.511	2.478	4.989	7.201	8.021	15.222	127,52	5.689	6.248	11.937

Objetivo Competitividad

Tipo de Indicador(*) / Indicador		Año 2011 (Informe anual)			Acumulado a 31-12-2011			%	Previsión año 2013		
		Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total		Hombres	Mujeres	Total
1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	34.142	39.120	73.262	114.012	132.891	246.903	24,94	566.140	423.993	990.133
1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	7.299	-	-	25.019	215,42	-	-	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	-	-	5.518	-	-	9.338	209,56	-	-	4.456
1	7 - Nº de entidades u organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	55
1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	233	-	-	591	194,41	-	-	304
1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	2.178	-	-	2.408	1.605,33	-	-	150
1	10 - Redes, asociaciones	-	-	23	-	-	71	355,00	-	-	20
1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	39	-	-	4.907	3.661,94	-	-	134
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	77	77	0	87	87	19,08	0	456	456
2	25 - Nº de empresas creadas por hombres y mujeres (desagregadas por sexo)	0	11	11	0	11	11		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).	-	-	2	-	-	129	30,28	-	-	426
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	165	388	553
2	28 - Nº de personas inmigrantes contratadas (desagregado por sexo)	3.015	3.756	6.771	8.636	11.066	19.702	3,76	296.338	227.668	524.006
2	29 - Nº de personas con discapacidad contratadas (desagregado por sexo)	1.567	1.316	2.883	4.457	3.621	8.078	88,09	5.213	3.957	9.170
2	30 - Nº de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo)	1.354	1.956	3.310	5.828	5.926	11.754	102,32	6.527	4.961	11.488

Total

Tipo de Indicador(*) / Indicador		Año 2011 (Informe anual)			Acumulado a 31-12-2011			%	Previsión año 2013		
		Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total		Hombres	Mujeres	Total
1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	58.880	71.093	129.973	202.639	273.170	475.809	27,86	971.968	735.665	1.707.633
1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	12.949	-	-	42.923	154,69	-	-	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	-	-	10.050	-	-	18.588	175,49	-	-	10.592
1	7 - Nº de entidades u organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	100
1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	528	-	-	1.397	217,60	-	-	642
1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	108.101	-	-	108.548	41.273,00	-	-	263
1	10 - Redes, asociaciones	-	-	70	-	-	150	405,41	-	-	37
1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	79	-	-	8.902	3.477,34	-	-	256
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	99	99	0	112	112	11,20	0	1.000	1.000
2	25 - Nº de empresas creadas por hombres y mujeres (desagregadas por sexo)	0	11	11	0	11	11		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).	-	-	4	-	-	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 incorporado 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)	4.249	6.002	10.251	12.984	18.769	31.753	3,59	509.940	375.205	885.145
2	29 - Nº de personas con discapacidad contratadas (desagregado por sexo)	2.515	2.102	4.617	7.117	5.743	12.860	68,77	10.634	8.066	18.700
2	30 - Nº de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo)	3.865	4.434	8.299	13.029	13.947	26.976	115,16	12.216	11.209	23.425

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

2.2. Indicadores de realización y resultados por Ejes Prioritarios

2007ES05UPO002-PO FSE LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACION

Objetivo Convergencia

Eje / Tipo de Indicador(*) / Indicador			Año 2011 (Informe anual)			Acumulado a 31-12-2011			%	Previsión año 2013		
			Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total		Hombres	Mujeres	Total
A2	1	1 - N° de personas participantes (Desagregado por sexo)	20.884	28.662	49.546	75.570	127.798	203.368	30,93	371.941	285.647	657.588
A2	1	2 - N° de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	4.077	-	-	14.725	97,91	-	-	15.040
A2	1	3 - N° de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	0	-	-	190		-	-	0
A2	1	4 - N° de empresas beneficiadas	-	-	4.353	-	-	8.562	152,27	-	-	5.623
A2	1	7 - N° de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	41
A2	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	280	-	-	760	252,49	-	-	301
A2	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	105.906	-	-	106.028	108.191,84	-	-	98
A2	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	39	-	-	41	585,71	-	-	7
A2	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	18	-	-	2.778	2.723,53	-	-	102
A2	2	24 - N° 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	1	1	0	4	4	0,80	0	499	499
A2	2	25 - N° de empresas creadas por hombres y mujeres (desagregadas por sexo)	0	0	0	0	0	0		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 (desagregación por tipo de entidad).	-	-	2	-	-	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)	965	1.913	2.878	3.430	6.605	10.035	3,03	196.415	134.569	330.984
A2	2	29 - Nº de personas con discapacidad contratadas (desagregado por sexo)	872	715	1.587	2.433	1.922	4.355	49,86	4.968	3.766	8.734
A2	2	30 - Nº de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo)	2.138	2.160	4.298	6.399	7.123	13.522	123,60	5.116	5.824	10.940
A4	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	1	-	-	1	11,11	-	-	9
A4	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	2
A4	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	4	-	-	19	237,50	-	-	8
A4	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	3
B2	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	3.854	3.311	7.165	13.057	12.481	25.538	42,63	33.887	26.025	59.912
B2	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	1.573	-	-	3.179	290,59	-	-	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	-	-	179	-	-	688	134,11	-	-	513
B2	1	7 - Nº de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	4
B2	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	13	-	-	44	162,96	-	-	27

B2	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	9	-	-	95	950,00	-	-	10
B2	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	1
B2	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	14	-	-	1.195	10.863,64	-	-	11
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 (desagregado por sexo)	0	21	21	0	21	21	46,67	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 (desagregación por tipo de entidad).	-	-	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 (desagregado por sexo)	0	0	0	0	0	0	0,00	19	43	62
B2	2	28 - Nº de personas inmigrantes contratadas (desagregado por sexo)	269	333	602	918	1.098	2.016	6,69	17.187	12.968	30.155
B2	2	29 - Nº de personas con discapacidad contratadas (desagregado por sexo)	76	71	147	227	200	427	53,64	453	343	796
B2	2	30 - Nº de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo)	373	318	691	802	898	1.700	170,51	573	424	997
B4	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	1	-	-	1	100,00	-	-	1
B4	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	0	-	-	0		-	-	0
B4	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	4	-	-	19	1.900,00	-	-	1
B4	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	0		-	-	0

Objetivo Competitividad

Eje / Tipo de Indicador(*) / Indicador			Año 2011 (Informe anual)			Acumulado a 31-12-2011			%	Previsión año 2013		
			Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total		Hombres	Mujeres	Total
C2	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	22.359	25.488	47.847	69.624	80.073	149.697	28,41	301.243	225.607	526.850
C2	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	4.484	-	-	14.944	265,81	-	-	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	-	-	4.596	-	-	6.586	277,77	-	-	2.371
C2	1	7 - Nº de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	29
C2	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	76	-	-	248	160,00	-	-	155
C2	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	1.515	-	-	1.624	2.136,84	-	-	76
C2	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	2	-	-	7	140,00	-	-	5
C2	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	16	-	-	4.306	6.240,58	-	-	69
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	25	25	0	27	27	11,11	0	243	243
C2	2	25 - Nº de empresas creadas por hombres y mujeres (desagregadas por sexo)	0	10	10	0	10	10		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 (desagregación por tipo de entidad).	-	-	1	-	-	80	35,24	-	-	227

C2	2	27 - N° 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	88	206	294
C2	2	28 - N° de personas inmigrantes contratadas (desagregado por sexo)	1.977	2.128	4.105	5.385	5.408	10.793	3,87	157.577	121.247	278.824
C2	2	29 - N° de personas con discapacidad contratadas (desagregado por sexo)	972	859	1.831	2.540	2.257	4.797	98,32	2.774	2.105	4.879
C2	2	30 - N° de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo)	719	953	1.672	2.782	2.691	5.473	89,53	3.698	2.415	6.113
C4	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	1	-	-	1	16,67	-	-	6
C4	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	2
C4	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	4	-	-	19	316,67	-	-	6
C4	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	2
D2	1	1 - N° de personas participantes (Desagregado por sexo)	11.783	13.632	25.415	44.388	52.818	97.206	20,98	264.897	198.386	463.283
D2	1	2 - N° de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	2.815	-	-	10.075	168,14	-	-	5.992
D2	1	3 - N° de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	0	-	-	162		-	-	0
D2	1	4 - N° de empresas beneficiadas	-	-	922	-	-	2.752	131,99	-	-	2.085
D2	1	7 - N° de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	26
D2	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	155	-	-	340	248,18	-	-	137
D2	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	655	-	-	767	1.144,78	-	-	67

D2	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	13	-	-	26	650,00	-	-	4
D2	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	15	-	-	579	981,36	-	-	59
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 trabajo (desagregado por sexo)	0	52	52	0	60	60	28,17	0	213	213
D2	2	25 - Nº de empresas creadas por hombres y mujeres (desagregadas por sexo)	0	1	1	0	1	1		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 (desagregación por tipo de entidad).	-	-	1	-	-	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 (desagregado por sexo)	0	0	0	0	0	0	0,00	77	182	259
D2	2	28 - Nº de personas inmigrantes contratadas (desagregado por sexo)	1.038	1.628	2.666	3.251	5.658	8.909	3,63	138.761	106.421	245.182
D2	2	29 - Nº de personas con discapacidad contratadas (desagregado por sexo)	595	457	1.052	1.917	1.364	3.281	76,46	2.439	1.852	4.291
D2	2	30 - Nº de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo)	635	1.003	1.638	3.046	3.235	6.281	116,86	2.829	2.546	5.375
D4	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	1	-	-	2	33,33	-	-	6
D4	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	0	-	-	1	100,00	-	-	1
D4	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	4	-	-	19	380,00	-	-	5
D4	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	2

Total Objetivo Convergencia

Eje / Tipo de Indicador(*) / Indicador			Año 2011 (Informe anual)			Acumulado a 31-12-2011			%	Previsión año 2013		
			Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total		Hombres	Mujeres	Total
2	1	1 - N° de personas participantes (Desagregado por sexo)	24.738	31.973	56.711	88.627	140.279	228.906	31,90	405.828	311.672	717.500
2	1	2 - N° de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	5.650	-	-	17.904	110,97	-	-	16.134
2	1	3 - N° de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	0	-	-	213		-	-	0
2	1	4 - N° de empresas beneficiadas	-	-	4.532	-	-	9.250	150,75	-	-	6.136
2	1	7 - N° de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	45
2	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	293	-	-	804	245,12	-	-	328
2	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	105.915	-	-	106.123	98.262,04	-	-	108
2	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	39	-	-	41	512,50	-	-	8
2	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	32	-	-	3.973	3.515,93	-	-	113
2	2	24 - N° 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	22	22	0	25	25	4,60	0	544	544
2	2	26 - N° de empresas que han implantado medidas para luchar contra la desigualdad de género en el lugar de trabajo (desagregación por tipo de entidad).	-	-	2	-	-	118	20,56	-	-	574
2	2	27 - N° 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	225	522	747

Informe Anual 2011 Programa Operativo FSE de Lucha contra la Discriminación

2	2	28 - Nº de personas inmigrantes contratadas (desagregado por sexo)	1.234	2.246	3.480	4.348	7.703	12.051	3,34	213.602	147.537	361.139
2	2	29 - Nº de personas con discapacidad contratadas (desagregado por sexo)	948	786	1.734	2.660	2.122	4.782	50,18	5.421	4.109	9.530
2	2	30 - Nº de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo)	2.511	2.478	4.989	7.201	8.021	15.222	127,52	5.689	6.248	11.937
4	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	2	-	-	2	20,00	-	-	10
4	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	2
4	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	8	-	-	38	422,22	-	-	9
4	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	3

Total Objetivo Competitividad

Eje / Tipo de Indicador(*) / Indicador			Año 2011 (Informe anual)			Acumulado a 31-12-2011			%	Previsión año 2013		
			Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total		Hombres	Mujeres	Total
2	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	34.142	39.120	73.262	114.012	132.891	246.903	24,94	566.140	423.993	990.133
2	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	7.299	-	-	25.019	215,42	-	-	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	-	-	5.518	-	-	9.338	209,56	-	-	4.456
2	1	7 - Nº de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	55
2	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	231	-	-	588	201,37	-	-	292

2	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	2.170	-	-	2.391	1.672,03	-	-	143
2	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	15	-	-	33	366,67	-	-	9
2	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	31	-	-	4.885	3.816,41	-	-	128
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	77	77	0	87	87	19,08	0	456	456
2	2	25 - Nº de empresas creadas por hombres y mujeres (desagregadas por sexo)	0	11	11	0	11	11		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 (desagregación por tipo de entidad).	-	-	2	-	-	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 (desagregado por sexo)	0	0	0	0	0	0	0,00	165	388	553
2	2	28 - Nº de personas inmigrantes contratadas (desagregado por sexo)	3.015	3.756	6.771	8.636	11.066	19.702	3,76	296.338	227.668	524.006
2	2	29 - Nº de personas con discapacidad contratadas (desagregado por sexo)	1.567	1.316	2.883	4.457	3.621	8.078	88,09	5.213	3.957	9.170
2	2	30 - Nº de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo)	1.354	1.956	3.310	5.828	5.926	11.754	102,32	6.527	4.961	11.488
4	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	2	-	-	3	25,00	-	-	12
4	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	0	-	-	1	33,33	-	-	3
4	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	8	-	-	38	345,45	-	-	11
4	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	4

Total

Eje / Tipo de Indicador(*) / Indicador			Año 2011 (Informe anual)			Acumulado a 31-12-2011			%	Previsión año 2013		
			Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total		Hombres	Mujeres	Total
2	1	1 - N° de personas participantes (Desagregado por sexo)	58.880	71.093	129.973	202.639	273.170	475.809	27,86	971.968	735.665	1.707.633
2	1	2 - N° de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	12.949	-	-	42.923	154,69	-	-	27.748
2	1	3 - N° de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente	-	-	0	-	-	620		-	-	0
2	1	4 - N° de empresas beneficiadas	-	-	10.050	-	-	18.588	175,49	-	-	10.592
2	1	7 - N° de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	100
2	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	524	-	-	1.392	224,52	-	-	620
2	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	108.085	-	-	108.514	43.232,67	-	-	251
2	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	54	-	-	74	435,29	-	-	17
2	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	63	-	-	8.858	3.675,52	-	-	241
2	2	24 - N° 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	99	99	0	112	112	11,20	0	1.000	1.000
2	2	25 - N° de empresas creadas por hombres y mujeres (desagregadas por sexo)	0	11	11	0	11	11		0	0	0
2	2	26 - N° de empresas que han implantado medidas para luchar contra la desigualdad de género en el lugar de trabajo (desagregación por tipo de entidad).	-	-	4	-	-	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)	4.249	6.002	10.251	12.984	18.769	31.753	3,59	509.940	375.205	885.145
2	2	29 - Nº de personas con discapacidad contratadas (desagregado por sexo)	2.515	2.102	4.617	7.117	5.743	12.860	68,77	10.634	8.066	18.700
2	2	30 - Nº de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo)	3.865	4.434	8.299	13.029	13.947	26.976	115,16	12.216	11.209	23.425
4	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	4	-	-	5	22,73	-	-	22
4	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	0	-	-	1	20,00	-	-	5
4	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	16	-	-	76	380,00	-	-	20
4	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	7

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

2.1.2. Información financiera

Se incluirá el cuadro de la aplicación FSE2007:

Cuadro 3. Gasto certificado por ejes

2.1. Análisis cuantitativo y cualitativo de la ejecución. Indicadores financieros:

3. Gasto certificado por ejes

2007ES05UPO002-PO FSE LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACION

Objetivo Convergencia

Eje Prioritario / Tipo de gasto (*)	Año 2011 (Informe anual)				Acumulado a 31-12-2011						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	23.927.700,36		19.142.160,41		68.260.987,80		9.118.678,09	4.533.518,51	54.608.791,20			
-Gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
Total Eje	23.927.700,36	10,57	19.142.160,41	10,57	68.260.987,80	30,16	9.118.678,09	4.533.518,51	54.608.791,20	30,16	226.344.878	181.075.902
A4-PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL												
-Gasto FSE	549.213,66		439.370,92		1.547.607,43		131.416,80	178.104,86	1.238.085,77			
-Gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
Total Eje	549.213,66	11,03	439.370,92	11,03	1.547.607,43	31,08	131.416,80	178.104,86	1.238.085,77	31,08	4.979.934	3.983.947
A5-ASISTENCIA TÉCNICA												
-Gasto FSE	746.307,79		597.046,21		2.497.235,20		307.687,63	191.759,24	1.997.788,33			
-Gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
Total Eje	746.307,79	10,60	597.046,21	10,60	2.497.235,20	35,46	307.687,63	191.759,24	1.997.788,33	35,46	7.041.999	5.633.599
B2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES												
-Gasto FSE	2.045.468,85		1.636.375,00		8.256.885,99		1.262.232,15	389.145,08	6.605.508,76			
-Gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
Total Eje	2.045.468,85	9,90	1.636.375,00	9,90	8.256.885,99	39,97	1.262.232,15	389.145,08	6.605.508,76	39,97	20.657.609	16.526.087
B4-PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL												
-Gasto FSE	40.024,58		32.019,68		250.502,41		34.137,45	15.963,07	200.401,89			

-Gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
Total Eje	40.024,58	10,16	32.019,68	10,16	250.502,41	63,58	34.137,45	15.963,07	200.401,89	63,58	394.021	315.217
B5-ASISTENCIA TÉCNICA												
-Gasto FSE	70.804,58		56.643,73		262.532,72		33.244,34	19.262,12	210.026,26			
-Gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
Total Eje	70.804,58	10,61	56.643,73	10,61	262.532,72	39,33	33.244,34	19.262,12	210.026,26	39,33	667.528	534.022
Total regiones con ayuda transitoria	2.156.298,01	9,93	1.725.038,41	9,93	8.769.921,12	40,38	1.329.613,94	424.370,27	7.015.936,91	40,38	21.719.158	17.375.326
Total en regiones sin ayuda transitoria	25.223.221,81	10,58	20.178.577,54	10,58	72.305.830,43	30,33	9.557.782,52	4.903.382,61	57.844.665,30	30,33	238.366.811	190.693.448
Total gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
Total P.O.	27.379.519,82	10,53	21.903.615,95	10,53	81.075.751,55	31,17	10.887.396,46	5.327.752,88	64.860.602,21	31,17	260.085.969	208.068.774

Objetivo Competitividad

Eje Prioritario / Tipo de gasto (*)	Año 2011 (Informe anual)				Acumulado a 31-12-2011						Previsión 2007-2013	
	Gasto total	% Previsto	Ayuda FSE	% Previsto	Gasto total	% Previsto	Pública Nacional	Privada	Ayuda FSE	% Previsto	Gasto total	Ayuda FSE
C2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES												
-Gasto FSE	13.657.858,70		6.828.932,50		47.861.170,91		15.425.168,08	8.505.403,84	23.930.598,99			
-Gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
Total Eje	13.657.858,70	7,84	6.828.932,50	7,84	47.861.170,91	27,46	15.425.168,08	8.505.403,84	23.930.598,99	27,46	174.284.270	87.142.135
C4-PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL												
-Gasto FSE	490.183,69		245.093,60		1.304.664,00		318.429,38	333.898,54	652.336,08			
-Gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
Total Eje	490.183,69	12,39	245.093,60	12,39	1.304.664,00	32,98	318.429,38	333.898,54	652.336,08	32,98	3.955.846	1.977.923
C5-ASISTENCIA TÉCNICA												
-Gasto FSE	560.624,97		280.314,53		1.929.278,16		547.150,75	417.482,63	964.644,78			
-Gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
Total Eje	560.624,97	9,93	280.314,53	9,93	1.929.278,16	34,18	547.150,75	417.482,63	964.644,78	34,18	5.644.606	2.822.303
D2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES												

-Gasto FSE	10.941.269,29		8.753.015,46		41.466.137,33		5.294.525,86	2.998.701,74	33.172.909,73			
-Gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
Total Eje	10.941.269,29	11,41	8.753.015,46	11,41	41.466.137,33	43,24	5.294.525,86	2.998.701,74	33.172.909,73	43,24	95.897.759	76.718.207
D4-PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL												
-Gasto FSE	237.895,29		190.316,06		1.055.143,85		98.736,31	112.292,52	844.115,02			
-Gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
Total Eje	237.895,29	11,06	190.316,06	11,06	1.055.143,85	49,07	98.736,31	112.292,52	844.115,02	49,07	2.150.083	1.720.066
D5-ASISTENCIA TÉCNICA												
-Gasto FSE	347.321,87		277.857,46		1.352.810,12		137.306,26	133.255,87	1.082.247,99			
-Gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
Total Eje	347.321,87	11,44	277.857,46	11,44	1.352.810,12	44,55	137.306,26	133.255,87	1.082.247,99	44,55	3.036.844	2.429.475
Total regiones con ayuda transitoria	11.526.486,45	11,40	9.221.188,98	11,40	43.874.091,30	43,40	5.530.568,43	3.244.250,13	35.099.272,74	43,40	101.084.686	80.867.748
Total en regiones sin ayuda transitoria	14.708.667,36	8,00	7.354.340,63	8,00	51.095.113,07	27,79	16.290.748,21	9.256.785,01	25.547.579,85	27,79	183.884.722	91.942.361
Total gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
Total P.O.	26.235.153,81	9,21	16.575.529,61	9,59	94.969.204,37	33,33	21.821.316,64	12.501.035,14	60.646.852,59	35,09	284.969.408	172.810.109

Total

Eje Prioritario / Tipo de gasto (*)	Año 2011 (Informe anual)				Acumulado a 31-12-2011						Previsión 2007-2013	
	Gasto total	% Previsto	Ayuda FSE	% Previsto	Gasto total	% Previsto	Pública Nacional	Privada	Ayuda FSE	% Previsto	Gasto total	Ayuda FSE
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES												
-Gasto FSE	50.572.297,20		36.360.483,37		165.845.182,03		31.100.604,18	16.426.769,17	118.317.808,68			
-Gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
Total Eje	50.572.297,20	9,78	36.360.483,37	10,06	165.845.182,03	32,07	31.100.604,18	16.426.769,17	118.317.808,68	32,73	517.184.516	361.462.331
4-PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL												
-Gasto FSE	1.317.317,22		906.800,26		4.157.917,69		582.719,94	640.258,99	2.934.938,76			
-Gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
Total Eje	1.317.317,22	11,48	906.800,26	11,34	4.157.917,69	36,22	582.719,94	640.258,99	2.934.938,76	36,70	11.479.884	7.997.153
5-ASISTENCIA TÉCNICA												
-Gasto FSE	1.725.059,21		1.211.861,93		6.041.856,20		1.025.388,98	761.759,86	4.254.707,36			
-Gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
Total Eje	1.725.059,21	10,52	1.211.861,93	10,61	6.041.856,20	36,86	1.025.388,98	761.759,86	4.254.707,36	37,26	16.390.977	11.419.399
Total Ejes												
-Gasto FSE	53.614.673,63		38.479.145,56		176.044.955,92		32.708.713,10	0,00	125.507.454,80			
-Gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
Total Eje	53.614.673,63	9,84	38.479.145,56	10,10	176.044.955,92	32,30	32.708.713,10	0,00	125.507.454,80	32,95	545.055.377	380.878.883
Total gasto FEDER	0,00		0,00		0,00		0,00	0,00	0,00			
Total P.O.	53.614.673,63	9,84	38.479.145,56	10,10	176.044.955,92	32,30	32.708.713,10	17.828.788,02	125.507.454,80	32,95	545.055.377	380.878.883

Cada Organismo Intermedio ha cumplimentado además el cuadro siguiente, indicativo de la ejecución real, es decir incluyendo tanto las cantidades comprometidas, las pagadas aún por declarar y las ya declaradas a la Autoridad de Gestión. Las tablas y los comentarios de cada OI se incluyen en el apartado siguiente, 2.2 Análisis Cualitativo de la Ejecución.

Cuadro indicativo ejecución real a 31-12-2011

Eje Prioritario	Acumulado a 31-12-2011 COMPROMETIDO + PAGADO SIN DECLARAR + DECLARADO AG		Previsión 2007- 2013
	Gasto total	% Previsto	Gasto total
EJE 1 - ESPÍRITU EMPRESARIAL Y ADAPTABILIDAD			
EJE 2 - EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES			
EJE 3 - AUMENTO Y MEJORA DEL CAPITAL HUMANO			
EJE 4 - PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL			
EJE 5 - ASISTENCIA TÉCNICA			
TOTAL PO			

2.1.3. Información sobre el desglose del uso de los Fondos

Se incluirán los cuadros de la aplicación FSE2007:

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

Cuadro 4b. Tipo de financiación y Actividad Económica

2.1. Análisis cuantitativo y cualitativo de la ejecución
Indicadores financieros

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

2007ES05UPO002-PO FSE LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACION

Objetivo Convergencia

EJE PRIORITARIO / Tema Prioritario		Año 2011					Acumulado a 31-12-2011					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 / Previsto	FSE	%	FSE	%	% s / Previsto	FSE	%	FSE	%	FSE	%
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES		20.778.535,41	94,86	10,52	20.778.535,41	94,86	61.214.299,96	94,38	30,98	61.214.299,96	94,38	197.601.989	94,97	197.601.989	94,97
TP nº 65	Modernización y fortalecimiento de las instituciones del mercado laboral	338.287,51	1,63	7,29	338.287,51	1,63	1.237.922,49	2,02	26,68	1.237.922,49	2,02	4.640.407	2,35	4.640.407	2,35
TP nº 66	Aplicación de medidas activas y preventivas en el mercado laboral	17.256,67	0,08	0,67	17.256,67	0,08	282.747,47	0,46	10,90	282.747,47	0,46	2.594.172	1,31	2.594.172	1,31
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	292.417,70	1,41	1,74	292.417,70	1,41	2.658.173,42	4,34	15,81	2.658.173,42	4,34	16.809.205	8,51	16.809.205	8,51

TP nº 70	Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social	1.888.644,26	9,09	2,87	1.888.644,26	9,09	11.832.954,70	19,33	17,99	11.832.954,70	19,33	65.762.763	33,28	65.762.763	33,28
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	18.241.929,27	87,79	16,92	18.241.929,27	87,79	45.202.501,88	73,84	41,93	45.202.501,88	73,84	107.795.442	54,55	107.795.442	54,55
4-PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL		471.390,60	2,15	10,96	0,00	0,00	1.438.487,66	2,22	33,46	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	471.390,60	100,00	10,96	0,00	0,00	1.438.487,66	100,00	33,46	0,00	0,00	4.299.164	100,00	0	0,00
5-ASISTENCIA TÉCNICA		653.689,94	2,98	10,60	0,00	0,00	2.207.814,59	3,40	35,80	0,00	0,00	6.167.621	2,96	0	0,00
TP nº 85	Preparación, ejecución, seguimiento y control.	499.081,20	76,35	10,97	0,00	0,00	1.800.336,41	81,54	39,56	0,00	0,00	4.550.338	73,78	0	0,00
TP nº 86	Evaluación y estudios, información y comunicación.	154.608,74	23,65	9,56	0,00	0,00	407.478,18	18,46	25,20	0,00	0,00	1.617.283	26,22	0	0,00
Total		21.903.615,95	100,00	10,53	20.778.535,41	94,86	64.860.602,21	100,00	31,17	61.214.299,96	94,38	208.068.774	100,00	197.601.989	94,97

Objetivo Competitividad

EJE PRIORITARIO / Tema Prioritario		Año 2011					Acumulado a 31-12-2011					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 / Previsto	FSE	%	FSE	%	% s / Previsto	FSE	%	FSE	%	FSE	%
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES		15.581.947,96	94,01	9,51	15.581.947,96	94,01	57.103.508,72	94,16	34,85	57.103.508,72	94,16	163.860.342	94,82	163.860.342	94,82
TP nº 65	Modernización y fortalecimiento de las instituciones del mercado laboral	161.431,83	1,04	9,52	161.431,83	1,04	714.836,07	1,25	42,15	714.836,07	1,25	1.695.902	1,03	1.695.902	1,03
TP nº 66	Aplicación de medidas activas y preventivas en el mercado laboral	3.262,51	0,02	0,20	3.262,51	0,02	334.506,08	0,59	20,78	334.506,08	0,59	1.610.040	0,98	1.610.040	0,98
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	222.439,17	1,43	2,40	222.439,17	1,43	2.009.221,57	3,52	21,65	2.009.221,57	3,52	9.282.239	5,66	9.282.239	5,66
TP nº 70	Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social	2.131.856,74	13,68	3,01	2.131.856,74	13,68	14.375.634,00	25,17	20,29	14.375.634,00	25,17	70.845.172	43,24	70.845.172	43,24
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	13.062.957,71	83,83	16,24	13.062.957,71	83,83	39.669.311,00	69,47	49,32	39.669.311,00	69,47	80.426.989	49,08	80.426.989	49,08

4-PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL		435.409,66	2,63	11,77	0,00	0,00	1.496.451,10	2,47	40,47	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	435.409,66	100,00	11,77	0,00	0,00	1.496.451,10	100,00	40,47	0,00	0,00	3.697.989	100,00	0	0,00
5-ASISTENCIA TÉCNICA		558.171,99	3,37	10,63	0,00	0,00	2.046.892,77	3,38	38,98	0,00	0,00	5.251.778	3,04	0	0,00
TP nº 85	Preparación, ejecución, seguimiento y control.	413.200,43	74,03	10,45	0,00	0,00	1.621.034,95	79,19	41,02	0,00	0,00	3.952.202	75,25	0	0,00
TP nº 86	Evaluación y estudios, información y comunicación.	144.971,56	25,97	11,16	0,00	0,00	425.857,82	20,81	32,77	0,00	0,00	1.299.576	24,75	0	0,00
Total		16.575.529,61	100,00	9,59	15.581.947,96	94,01	60.646.852,59	100,00	35,09	57.103.508,72	94,16	172.810.109	100,00	163.860.342	94,82

Objetivo Convergencia

EJE PRIORITARIO / Tema Prioritario		Año 2011					Acumulado a 31-12-2011					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 / Previsto	FSE	%	FSE	%	% s / Previsto	FSE	%	FSE	%	FSE	%
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES		20.778.535,41	94,86	10,52	20.778.535,41	94,86	61.214.299,96	94,38	30,98	61.214.299,96	94,38	197.601.989	94,97	197.601.989	94,97
TP nº 65	Modernización y fortalecimiento de las instituciones del mercado laboral	338.287,51	1,63	7,29	338.287,51	1,63	1.237.922,49	2,02	26,68	1.237.922,49	2,02	4.640.407	2,35	4.640.407	2,35
TP nº 66	Aplicación de medidas activas y preventivas en el mercado laboral	17.256,67	0,08	0,67	17.256,67	0,08	282.747,47	0,46	10,90	282.747,47	0,46	2.594.172	1,31	2.594.172	1,31
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	292.417,70	1,41	1,74	292.417,70	1,41	2.658.173,42	4,34	15,81	2.658.173,42	4,34	16.809.205	8,51	16.809.205	8,51

	servicios de cuidado y atención de niños y personas dependientes														
TP nº 70	Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social	1.888.644,26	9,09	2,87	1.888.644,26	9,09	11.832.954,70	19,33	17,99	11.832.954,70	19,33	65.762.763	33,28	65.762.763	33,28
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	18.241.929,27	87,79	16,92	18.241.929,27	87,79	45.202.501,88	73,84	41,93	45.202.501,88	73,84	107.795.442	54,55	107.795.442	54,55
4-PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL		471.390,60	2,15	10,96	0,00	0,00	1.438.487,66	2,22	33,46	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	471.390,60	100,00	10,96	0,00	0,00	1.438.487,66	100,00	33,46	0,00	0,00	4.299.164	100,00	0	0,00
5-ASISTENCIA TÉCNICA		653.689,94	2,98	10,60	0,00	0,00	2.207.814,59	3,40	35,80	0,00	0,00	6.167.621	2,96	0	0,00
TP nº 85	Preparación, ejecución, seguimiento y control.	499.081,20	76,35	10,97	0,00	0,00	1.800.336,41	81,54	39,56	0,00	0,00	4.550.338	73,78	0	0,00
TP nº 86	Evaluación y estudios, información y comunicación.	154.608,74	23,65	9,56	0,00	0,00	407.478,18	18,46	25,20	0,00	0,00	1.617.283	26,22	0	0,00
Total		21.903.615,95	100,00	10,53	20.778.535,41	94,86	64.860.602,21	100,00	31,17	61.214.299,96	94,38	208.068.774	100,00	197.601.989	94,97

Objetivo Competitividad

EJE PRIORITARIO / Tema Prioritario		Año 2011					Acumulado a 31-12-2011					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 / Previsto	FSE	%	FSE	%	% s / Previsto	FSE	%	FSE	%	FSE	%
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES		15.581.947,96	94,01	9,51	15.581.947,96	94,01	57.103.508,72	94,16	34,85	57.103.508,72	94,16	163.860.342	94,82	163.860.342	94,82
TP nº 65	Modernización y fortalecimiento de las instituciones del mercado laboral	161.431,83	1,04	9,52	161.431,83	1,04	714.836,07	1,25	42,15	714.836,07	1,25	1.695.902	1,03	1.695.902	1,03
TP nº 66	Aplicación de medidas activas y preventivas en el mercado laboral	3.262,51	0,02	0,20	3.262,51	0,02	334.506,08	0,59	20,78	334.506,08	0,59	1.610.040	0,98	1.610.040	0,98
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	222.439,17	1,43	2,40	222.439,17	1,43	2.009.221,57	3,52	21,65	2.009.221,57	3,52	9.282.239	5,66	9.282.239	5,66
TP nº 70	Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social	2.131.856,74	13,68	3,01	2.131.856,74	13,68	14.375.634,00	25,17	20,29	14.375.634,00	25,17	70.845.172	43,24	70.845.172	43,24
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	13.062.957,71	83,83	16,24	13.062.957,71	83,83	39.669.311,00	69,47	49,32	39.669.311,00	69,47	80.426.989	49,08	80.426.989	49,08

4-PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL		435.409,66	2,63	11,77	0,00	0,00	1.496.451,10	2,47	40,47	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	435.409,66	100,00	11,77	0,00	0,00	1.496.451,10	100,00	40,47	0,00	0,00	3.697.989	100,00	0	0,00
5-ASISTENCIA TÉCNICA		558.171,99	3,37	10,63	0,00	0,00	2.046.892,77	3,38	38,98	0,00	0,00	5.251.778	3,04	0	0,00
TP nº 85	Preparación, ejecución, seguimiento y control.	413.200,43	74,03	10,45	0,00	0,00	1.621.034,95	79,19	41,02	0,00	0,00	3.952.202	75,25	0	0,00
TP nº 86	Evaluación y estudios, información y comunicación.	144.971,56	25,97	11,16	0,00	0,00	425.857,82	20,81	32,77	0,00	0,00	1.299.576	24,75	0	0,00
Total		16.575.529,61	100,00	9,59	15.581.947,96	94,01	60.646.852,59	100,00	35,09	57.103.508,72	94,16	172.810.109	100,00	163.860.342	94,82

Objetivo Convergencia

EJE PRIORITARIO / Tema Prioritario		Año 2011					Acumulado a 31-12-2011					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 / Previsto	FSE	%	FSE	%	% s / Previsto	FSE	%	FSE	%	FSE	%
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES		20.778.535,41	94,86	10,52	20.778.535,41	94,86	61.214.299,96	94,38	30,98	61.214.299,96	94,38	197.601.989	94,97	197.601.989	94,97
TP nº 65	Modernización y fortalecimiento de las instituciones del mercado laboral	338.287,51	1,63	7,29	338.287,51	1,63	1.237.922,49	2,02	26,68	1.237.922,49	2,02	4.640.407	2,35	4.640.407	2,35
TP nº 66	Aplicación de medidas activas y preventivas en el mercado laboral	17.256,67	0,08	0,67	17.256,67	0,08	282.747,47	0,46	10,90	282.747,47	0,46	2.594.172	1,31	2.594.172	1,31
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	292.417,70	1,41	1,74	292.417,70	1,41	2.658.173,42	4,34	15,81	2.658.173,42	4,34	16.809.205	8,51	16.809.205	8,51

	servicios de cuidado y atención de niños y personas dependientes														
TP nº 70	Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social	1.888.644,26	9,09	2,87	1.888.644,26	9,09	11.832.954,70	19,33	17,99	11.832.954,70	19,33	65.762.763	33,28	65.762.763	33,28
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	18.241.929,27	87,79	16,92	18.241.929,27	87,79	45.202.501,88	73,84	41,93	45.202.501,88	73,84	107.795.442	54,55	107.795.442	54,55
4-PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL		471.390,60	2,15	10,96	0,00	0,00	1.438.487,66	2,22	33,46	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	471.390,60	100,00	10,96	0,00	0,00	1.438.487,66	100,00	33,46	0,00	0,00	4.299.164	100,00	0	0,00
5-ASISTENCIA TÉCNICA		653.689,94	2,98	10,60	0,00	0,00	2.207.814,59	3,40	35,80	0,00	0,00	6.167.621	2,96	0	0,00
TP nº 85	Preparación, ejecución, seguimiento y control.	499.081,20	76,35	10,97	0,00	0,00	1.800.336,41	81,54	39,56	0,00	0,00	4.550.338	73,78	0	0,00
TP nº 86	Evaluación y estudios, información y comunicación.	154.608,74	23,65	9,56	0,00	0,00	407.478,18	18,46	25,20	0,00	0,00	1.617.283	26,22	0	0,00
Total		21.903.615,95	100,00	10,53	20.778.535,41	94,86	64.860.602,21	100,00	31,17	61.214.299,96	94,38	208.068.774	100,00	197.601.989	94,97

Objetivo Competitividad

EJE PRIORITARIO / Tema Prioritario		Año 2011					Acumulado a 31-12-2011					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 / Previsto	FSE	%	FSE	%	% s / Previsto	FSE	%	FSE	%	FSE	%
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES		15.581.947,96	94,01	9,51	15.581.947,96	94,01	57.103.508,72	94,16	34,85	57.103.508,72	94,16	163.860.342	94,82	163.860.342	94,82
TP nº 65	Modernización y fortalecimiento de las instituciones del mercado laboral	161.431,83	1,04	9,52	161.431,83	1,04	714.836,07	1,25	42,15	714.836,07	1,25	1.695.902	1,03	1.695.902	1,03
TP nº 66	Aplicación de medidas activas y preventivas en el mercado laboral	3.262,51	0,02	0,20	3.262,51	0,02	334.506,08	0,59	20,78	334.506,08	0,59	1.610.040	0,98	1.610.040	0,98
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	222.439,17	1,43	2,40	222.439,17	1,43	2.009.221,57	3,52	21,65	2.009.221,57	3,52	9.282.239	5,66	9.282.239	5,66
TP nº 70	Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social	2.131.856,74	13,68	3,01	2.131.856,74	13,68	14.375.634,00	25,17	20,29	14.375.634,00	25,17	70.845.172	43,24	70.845.172	43,24
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	13.062.957,71	83,83	16,24	13.062.957,71	83,83	39.669.311,00	69,47	49,32	39.669.311,00	69,47	80.426.989	49,08	80.426.989	49,08

4-PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL		435.409,66	2,63	11,77	0,00	0,00	1.496.451,10	2,47	40,47	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	435.409,66	100,00	11,77	0,00	0,00	1.496.451,10	100,00	40,47	0,00	0,00	3.697.989	100,00	0	0,00
5-ASISTENCIA TÉCNICA		558.171,99	3,37	10,63	0,00	0,00	2.046.892,77	3,38	38,98	0,00	0,00	5.251.778	3,04	0	0,00
TP nº 85	Preparación, ejecución, seguimiento y control.	413.200,43	74,03	10,45	0,00	0,00	1.621.034,95	79,19	41,02	0,00	0,00	3.952.202	75,25	0	0,00
TP nº 86	Evaluación y estudios, información y comunicación.	144.971,56	25,97	11,16	0,00	0,00	425.857,82	20,81	32,77	0,00	0,00	1.299.576	24,75	0	0,00
Total		16.575.529,61	100,00	9,59	15.581.947,96	94,01	60.646.852,59	100,00	35,09	57.103.508,72	94,16	172.810.109	100,00	163.860.342	94,82

Total

EJE PRIORITARIO / Tema Prioritario		Año 2011					Acumulado a 31-12-2011					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 / Previsto	FSE	%	FSE	%	% s / Previsto	FSE	%	FSE	%	FSE	%
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES		36.360.483,37	94,49	10,06	36.360.483,37	94,49	118.317.808,68	94,27	32,73	118.317.808,68	94,27	361.462.331	94,90	361.462.331	94,90
TP nº 65	Modernización y fortalecimiento de las instituciones del mercado laboral	499.719,34	1,37	7,89	499.719,34	1,37	1.952.758,56	1,65	30,82	1.952.758,56	1,65	6.336.309	1,75	6.336.309	1,75
TP nº 66	Aplicación de medidas activas y preventivas en el mercado laboral	20.519,18	0,06	0,49	20.519,18	0,06	617.253,55	0,52	14,68	617.253,55	0,52	4.204.212	1,16	4.204.212	1,16
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	514.856,87	1,42	1,97	514.856,87	1,42	4.667.394,99	3,94	17,89	4.667.394,99	3,94	26.091.444	7,22	26.091.444	7,22
TP nº 70	Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social	4.020.501,00	11,06	2,94	4.020.501,00	11,06	26.208.588,70	22,15	19,19	26.208.588,70	22,15	136.607.935	37,79	136.607.935	37,79
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	31.304.886,98	86,10	16,63	31.304.886,98	86,10	84.871.812,88	71,73	45,09	84.871.812,88	71,73	188.222.431	52,07	188.222.431	52,07

4-PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL		906.800,26	2,36	11,34	0,00	0,00	2.934.938,76	2,34	36,70	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	906.800,26	100,00	11,34	0,00	0,00	2.934.938,76	100,00	36,70	0,00	0,00	7.997.153	100,00	0	0,00
5-ASISTENCIA TÉCNICA		1.211.861,93	3,15	10,61	0,00	0,00	4.254.707,36	3,39	37,26	0,00	0,00	11.419.399	3,00	0	0,00
TP nº 85	Preparación, ejecución, seguimiento y control.	912.281,63	75,28	10,73	0,00	0,00	3.421.371,36	80,41	40,24	0,00	0,00	8.502.540	74,46	0	0,00
TP nº 86	Evaluación y estudios, información y comunicación.	299.580,30	24,72	10,27	0,00	0,00	833.336,00	19,59	28,57	0,00	0,00	2.916.859	25,54	0	0,00
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES		36.360.483,37	94,49	10,06	36.360.483,37	94,49	118.317.808,68	94,27	32,73	118.317.808,68	94,27	361.462.331	94,90	361.462.331	94,90
TP nº 65	Modernización y fortalecimiento de las instituciones del mercado laboral	499.719,34	1,37	7,89	499.719,34	1,37	1.952.758,56	1,65	30,82	1.952.758,56	1,65	6.336.309	1,75	6.336.309	1,75
TP nº 66	Aplicación de medidas activas y preventivas en el mercado laboral	20.519,18	0,06	0,49	20.519,18	0,06	617.253,55	0,52	14,68	617.253,55	0,52	4.204.212	1,16	4.204.212	1,16
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	514.856,87	1,42	1,97	514.856,87	1,42	4.667.394,99	3,94	17,89	4.667.394,99	3,94	26.091.444	7,22	26.091.444	7,22
TP nº 70	Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social	4.020.501,00	11,06	2,94	4.020.501,00	11,06	26.208.588,70	22,15	19,19	26.208.588,70	22,15	136.607.935	37,79	136.607.935	37,79

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	31.304.886,98	86,10	16,63	31.304.886,98	86,10	84.871.812,88	71,73	45,09	84.871.812,88	71,73	188.222.431	52,07	188.222.431	52,07
4-PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL		906.800,26	2,36	11,34	0,00	0,00	2.934.938,76	2,34	36,70	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	906.800,26	100,00	11,34	0,00	0,00	2.934.938,76	100,00	36,70	0,00	0,00	7.997.153	100,00	0	0,00
5-ASISTENCIA TÉCNICA		1.211.861,93	3,15	10,61	0,00	0,00	4.254.707,36	3,39	37,26	0,00	0,00	11.419.399	3,00	0	0,00
TP nº 85	Preparación, ejecución, seguimiento y control.	912.281,63	75,28	10,73	0,00	0,00	3.421.371,36	80,41	40,24	0,00	0,00	8.502.540	74,46	0	0,00
TP nº 86	Evaluación y estudios, información y comunicación.	299.580,30	24,72	10,27	0,00	0,00	833.336,00	19,59	28,57	0,00	0,00	2.916.859	25,54	0	0,00
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES		36.360.483,37	94,49	10,06	36.360.483,37	94,49	118.317.808,68	94,27	32,73	118.317.808,68	94,27	361.462.331	94,90	361.462.331	94,90
TP nº 65	Modernización y fortalecimiento de las instituciones del mercado laboral	499.719,34	1,37	7,89	499.719,34	1,37	1.952.758,56	1,65	30,82	1.952.758,56	1,65	6.336.309	1,75	6.336.309	1,75
TP nº 66	Aplicación de medidas activas y preventivas en el mercado laboral	20.519,18	0,06	0,49	20.519,18	0,06	617.253,55	0,52	14,68	617.253,55	0,52	4.204.212	1,16	4.204.212	1,16

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	514.856,87	1,42	1,97	514.856,87	1,42	4.667.394,99	3,94	17,89	4.667.394,99	3,94	26.091.444	7,22	26.091.444	7,22
TP nº 70	Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social	4.020.501,00	11,06	2,94	4.020.501,00	11,06	26.208.588,70	22,15	19,19	26.208.588,70	22,15	136.607.935	37,79	136.607.935	37,79
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	31.304.886,98	86,10	16,63	31.304.886,98	86,10	84.871.812,88	71,73	45,09	84.871.812,88	71,73	188.222.431	52,07	188.222.431	52,07
4-PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL		906.800,26	2,36	11,34	0,00	0,00	2.934.938,76	2,34	36,70	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	906.800,26	100,00	11,34	0,00	0,00	2.934.938,76	100,00	36,70	0,00	0,00	7.997.153	100,00	0	0,00
5-ASISTENCIA TÉCNICA		1.211.861,93	3,15	10,61	0,00	0,00	4.254.707,36	3,39	37,26	0,00	0,00	11.419.399	3,00	0	0,00
TP nº 85	Preparación, ejecución, seguimiento y control.	912.281,63	75,28	10,73	0,00	0,00	3.421.371,36	80,41	40,24	0,00	0,00	8.502.540	74,46	0	0,00
TP nº 86	Evaluación y estudios, información y comunicación.	299.580,30	24,72	10,27	0,00	0,00	833.336,00	19,59	28,57	0,00	0,00	2.916.859	25,54	0	0,00
Total		38.479.145,56	100,00	30,31	109.081.450,11	283,48	125.507.454,80	100,00	32,95	354.953.426,04	282,81	380.878.883	100,00	1.084.386.993	284,71

2.1. Análisis cuantitativo y cualitativo de la ejecución
Indicadores financieros

4b. Tipo de Financiación y Actividad Económica

2007ES05UPO002-PO FSE LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACION

Objetivo Convergencia

EJE PRIORITARIO / Tema Prioritario		Categoría 2: Tipo de financiación	Categoría 4: Actividad Económica	Año 2011 FSE	Acumulado a 31-12-2011 FSE
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES				20.778.535,41	61.214.299,96
TP nº 65	Modernización y fortalecimiento de las instituciones del mercado laboral	Ayudas no reembolsables	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	0,00	141.203,47
TP nº 65	Modernización y fortalecimiento de las instituciones del mercado laboral	Otros tipos de financiación	No procede	338.287,51	1.096.719,02
TP nº 66	Aplicación de medidas activas y preventivas en el mercado laboral	Otros tipos de financiación	No procede	17.256,67	282.747,47
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	Otros tipos de financiación	No procede	292.417,70	2.658.173,42
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	0,00	478.207,60
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	119.840,00
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	0,00	4.282.302,39
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	1.888.644,26	5.824.266,25

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	0,00	70.392,39
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	895.550,06
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	18.241.929,27	45.202.501,88
4-PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL				471.390,60	1.438.487,66
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	0,00	136.137,75
TP nº 80	Fomento de colaboraciones, pactos e iniciativas a través de redes de partes interesadas	Otros tipos de financiación	No procede	471.390,60	1.301.294,24
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				653.689,94	2.207.814,59
TP nº 85	Preparación, ejecución, seguimiento y control.	Otros tipos de financiación	No procede	431.920,44	1.537.459,67
TP nº 85	Preparación, ejecución, seguimiento y control.	Otros tipos de financiación	Administración pública	51.706,48	149.234,59
TP nº 85	Preparación, ejecución, seguimiento y control.	Otros tipos de financiación	Otros servicios no especificados	15.454,28	113.642,15
TP nº 86	Evaluación y estudios, información y comunicación.	Otros tipos de financiación	No procede	154.608,74	407.478,18
Total				21.903.615,95	64.860.602,21

Objetivo Competitividad

EJE PRIORITARIO / Tema Prioritario		Categoría 2: Tipo de financiación	Categoría 4: Actividad Económica	Año 2011 FSE	Acumulado a 31-12-2011 FSE
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES				15.581.947,96	57.103.508,72
TP nº 65	Modernización y fortalecimiento de las instituciones del mercado laboral	Ayudas no reembolsables	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	0,00	168.344,05
TP nº 65	Modernización y fortalecimiento de las instituciones del mercado laboral	Otros tipos de financiación	No procede	161.431,83	546.492,02
TP nº 66	Aplicación de medidas activas y preventivas en el mercado laboral	Otros tipos de financiación	No procede	3.262,51	334.506,08
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	Otros tipos de financiación	No procede	222.439,17	2.009.221,57
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	0,00	99.902,50
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, reforzando así su integración social	Ayudas no reembolsables	Asistencia social, servicios prestados a la comunidad y servicios personales	0,00	5.683.741,76
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	2.131.856,74	7.103.018,07
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	0,00	248.395,62
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	165.580,40

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	858.486,25
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	13.062.957,71	39.669.311,00
4-PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL				435.409,66	1.496.451,10
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	0,00	103.668,39
TP nº 80	Fomento de colaboraciones, pactos e iniciativas a través de redes de partes interesadas	Otros tipos de financiación	No procede	435.409,66	1.389.113,70
TP nº 80	Fomento de colaboraciones, pactos e iniciativas a través de redes de partes interesadas	Otros tipos de financiación	Administración pública	0,00	2.648,71
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 personales	0,00	1.020,30
5-ASISTENCIA TÉCNICA				558.171,99	2.046.892,77
TP nº 85	Preparación, ejecución, seguimiento y control.	Otros tipos de financiación	No procede	325.099,22	1.275.951,83
TP nº 85	Preparación, ejecución, seguimiento y control.	Otros tipos de financiación	Administración pública	67.828,39	195.765,40
TP nº 85	Preparación, ejecución, seguimiento y control.	Otros tipos de financiación	Otros servicios no especificados	20.272,82	149.317,72
TP nº 86	Evaluación y estudios, información y comunicación.	Otros tipos de financiación	No procede	144.971,56	423.714,38
TP nº 86	Evaluación y estudios, información y comunicación.	Otros tipos de financiación	Otros servicios no especificados	0,00	2.143,44
Total				16.575.529,61	60.646.852,59

Total

EJE PRIORITARIO / Tema Prioritario		Categoría 2: Tipo de financiación	Categoría 4: Actividad Económica	Año 2011 FSE	Acumulado a 31-12-2011 FSE
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES				36.360.483,37	118.317.808,68
TP nº 65	Modernización y fortalecimiento de las instituciones del mercado laboral	Ayudas no reembolsables	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	0,00	309.547,52
TP nº 65	Modernización y fortalecimiento de las instituciones del mercado laboral	Otros tipos de financiación	No procede	499.719,34	1.643.211,04
TP nº 66	Aplicación de medidas activas y preventivas en el mercado laboral	Otros tipos de financiación	No procede	20.519,18	617.253,55
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	Otros tipos de financiación	No procede	514.856,87	4.667.394,99
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	0,00	578.110,10
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	125.360,00
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	0,00	9.966.044,15
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	4.020.501,00	12.927.284,32
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	Administración pública	0,00	318.788,01
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	165.580,40

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	1.754.036,31
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	31.304.886,98	84.871.812,88
4-PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL				906.800,26	2.934.938,76
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	0,00	239.806,14
TP nº 80	Fomento de colaboraciones, pactos e iniciativas a través de redes de partes interesadas	Otros tipos de financiación	No procede	906.800,26	2.690.407,94
TP nº 80	Fomento de colaboraciones, pactos e iniciativas a través de redes de partes interesadas	Otros tipos de financiación	Administración pública	0,00	3.704,38
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 personales	0,00	1.020,30
5-ASISTENCIA TÉCNICA				1.211.861,93	4.254.707,36
TP nº 85	Preparación, ejecución, seguimiento y control.	Otros tipos de financiación	No procede	757.019,66	2.813.411,50
TP nº 85	Preparación, ejecución, seguimiento y control.	Otros tipos de financiación	Administración pública	119.534,87	344.999,99
TP nº 85	Preparación, ejecución, seguimiento y control.	Otros tipos de financiación	Otros servicios no especificados	35.727,10	262.959,87
TP nº 86	Evaluación y estudios, información y comunicación.	Otros tipos de financiación	No procede	299.580,30	831.192,56
TP nº 86	Evaluación y estudios, información y comunicación.	Otros tipos de financiación	Otros servicios no especificados	0,00	2.143,44
Total				38.479.145,56	125.507.454,80

2.1. Análisis cuantitativo y cualitativo de la ejecución

5.Indicadores financieros: Región

2007ES05UPO002-PO FSE LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACION

Objetivo Convergencia

OBJETIVO / EJE PRIORITARIO / REGIÓN	Año 2011			Acumulado a 31-12-2011			Previsión 2007-2013	
	FSE	%	% s/ Previsto	FSE	% Previsto	% s/ Previsto	FSE	%
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES	20.778.535,41	94,86	10,52	61.214.299,96	94,38	30,98	197.601.989	51,88
Andalucía	10.565.908,81	50,85	10,20	30.320.959,90	49,53	29,27	103.579.260	27,19
Asturias	960.650,13	4,62	20,15	3.403.194,82	5,56	71,39	4.766.751	1,25
Castilla - La Mancha	3.615.076,92	17,40	11,58	10.054.722,80	16,43	32,21	31.212.359	8,19
Ceuta	52.428,97	0,25	6,01	222.041,72	0,36	25,45	872.489	0,23
Extremadura	1.759.874,81	8,47	10,30	5.002.856,25	8,17	29,27	17.090.702	4,49
Galicia	3.201.299,87	15,41	10,97	9.230.252,25	15,08	31,62	29.193.581	7,66
Melilla	120.220,62	0,58	12,33	398.302,56	0,65	40,84	975.274	0,26
Murcia	503.075,28	2,42	5,08	2.581.969,66	4,22	26,05	9.911.573	2,60
4-PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL	471.390,60	2,15	10,96	1.438.487,66	2,22	33,46	4.299.164	1,13
Andalucía	241.320,16	51,19	11,41	719.468,77	50,02	34,01	2.115.168	0,56
Asturias	23.336,70	4,95	19,60	180.038,53	12,52	151,20	119.073	0,03
Castilla - La Mancha	75.979,82	16,12	11,11	170.398,05	11,85	24,92	683.816	0,18
Ceuta	189,62	0,04	0,80	352,55	0,02	1,48	23.808	0,01
Extremadura	39.968,50	8,48	9,91	158.054,91	10,99	39,19	403.339	0,11

Galicia	82.102,44	17,42	10,50	190.164,04	13,22	24,33	781.624	0,21
Melilla	4.902,00	1,04	19,18	13.746,83	0,96	53,80	25.552	0,01
Murcia	3.591,36	0,76	2,45	6.263,98	0,44	4,27	146.784	0,04
5-ASISTENCIA TÉCNICA	653.689,94	2,98	10,60	2.207.814,59	3,40	35,80	6.167.621	1,62
Andalucía	318.157,00	48,67	9,99	1.120.734,29	50,76	35,20	3.183.574	0,84
Asturias	28.046,21	4,29	18,34	101.594,16	4,60	66,44	152.906	0,04
Castilla - La Mancha	109.319,65	16,72	10,91	338.171,43	15,32	33,73	1.002.467	0,26
Ceuta	870,07	0,13	3,10	5.807,05	0,26	20,72	28.024	0,01
Extremadura	67.010,38	10,25	12,11	215.134,51	9,74	38,87	553.453	0,15
Galicia	102.559,18	15,69	11,47	323.748,10	14,66	36,21	894.105	0,23
Melilla	4.221,10	0,65	13,54	17.349,90	0,79	55,66	31.169	0,01
Murcia	23.506,35	3,60	7,30	85.275,15	3,86	26,49	321.923	0,08
Total objetivo Convergencia	21.903.615,95	56,92	10,53	64.860.602,21	51,68	31,17	208.068.774	54,63

Objetivo Competitividad

2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES	15.581.947,96	94,01	9,51	57.103.508,72	94,16	34,85	163.860.342	43,02
Aragón	854.289,46	5,48	19,47	2.599.180,82	4,55	59,24	4.387.365	1,15
Baleares	544.386,82	3,49	10,14	1.602.097,96	2,81	29,84	5.368.750	1,41
Canarias	1.677.348,38	10,76	10,52	6.209.547,67	10,87	38,93	15.949.618	4,19
Cantabria	80.549,76	0,52	2,75	493.314,14	0,86	16,87	2.924.408	0,77
Castilla y León	3.736.393,36	23,98	13,37	13.619.456,06	23,85	48,73	27.948.721	7,34
Cataluña	1.976.567,00	12,68	6,40	6.443.793,34	11,28	20,87	30.881.723	8,11
Comunidad Valenciana	3.339.273,72	21,43	10,17	13.343.906,00	23,37	40,66	32.819.868	8,62
La Rioja	237.920,00	1,53	6,53	1.160.694,50	2,03	31,84	3.645.845	0,96
Madrid	2.412.540,05	15,48	7,73	9.572.328,29	16,76	30,68	31.197.777	8,19
Navarra	196.292,43	1,26	8,39	554.475,76	0,97	23,69	2.340.221	0,61
País Vasco	526.386,98	3,38	8,23	1.504.714,18	2,64	23,53	6.396.046	1,68
4-PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL	435.409,66	2,63	11,77	1.496.451,10	2,47	40,47	3.697.989	0,97
Aragón	27.088,52	6,22	26,91	74.531,80	4,98	74,04	100.662	0,03
Baleares	9.589,40	2,20	8,74	40.328,28	2,69	36,74	109.764	0,03
Canarias	58.740,17	13,49	17,25	189.649,60	12,67	55,69	340.516	0,09
Cantabria	697,38	0,16	0,78	1.964,13	0,13	2,18	89.923	0,02
Castilla y León	78.495,19	18,03	11,79	281.323,02	18,80	42,27	665.552	0,17
Cataluña	58.787,21	13,50	8,62	181.089,57	12,10	26,55	682.133	0,18
Comunidad Valenciana	53.080,70	12,19	7,43	373.142,40	24,94	52,26	713.998	0,19

La Rioja	6.211,01	1,43	6,31	26.798,51	1,79	27,24	98.369	0,03
Madrid	121.132,77	27,82	17,53	257.392,98	17,20	37,24	691.118	0,18
Navarra	1.332,43	0,31	2,78	9.263,06	0,62	19,35	47.881	0,01
País Vasco	20.254,88	4,65	12,81	60.967,75	4,07	38,57	158.073	0,04
5-ASISTENCIA TÉCNICA	558.171,99	3,37	10,63	2.046.892,77	3,38	38,98	5.251.778	1,38
Aragón	28.140,89	5,04	19,86	82.639,20	4,04	58,33	141.668	0,04
Baleares	16.118,22	2,89	10,18	49.978,16	2,44	31,55	158.409	0,04
Canarias	58.820,46	10,54	11,94	188.680,24	9,22	38,31	492.461	0,13
Cantabria	4.592,73	0,82	4,88	20.855,72	1,02	22,16	94.100	0,02
Castilla y León	110.499,90	19,80	12,47	382.976,59	18,71	43,22	886.133	0,23
Cataluña	99.935,90	17,90	9,60	336.708,70	16,45	32,35	1.040.986	0,27
Comunidad Valenciana	108.537,10	19,45	10,33	510.591,16	24,94	48,59	1.050.881	0,28
La Rioja	8.780,59	1,57	7,21	51.130,21	2,50	41,99	121.774	0,03
Madrid	93.388,27	16,73	9,52	326.773,42	15,96	33,31	981.100	0,26
Navarra	7.446,25	1,33	9,39	30.676,37	1,50	38,68	79.301	0,02
País Vasco	21.911,68	3,93	10,69	65.883,00	3,22	32,14	204.965	0,05
Total objetivo Competitividad	16.575.529,61	43,08	9,59	60.646.852,59	48,32	35,09	172.810.109	45,37

Total

OBJETIVO / EJE PRIORITARIO / REGIÓN	Año 2011			Acumulado a 31-12-2011			Previsión 2007-2013	
	FSE	%	% s/ Previsto	FSE	%	% s/ Previsto	FSE	%
Andalucía	11.125.385,97	28,91	10,22	32.161.162,96	25,62	29,54	108.878.002	28,59
Castilla - La Mancha	3.800.376,39	9,88	11,55	10.563.292,28	8,42	32,11	32.898.642	8,64
Extremadura	1.866.853,69	4,85	10,34	5.376.045,67	4,28	29,79	18.047.494	4,74
Galicia	3.385.961,49	8,80	10,97	9.744.164,39	7,76	31,57	30.869.310	8,10
Asturias	1.012.033,04	2,63	20,09	3.684.827,51	2,94	73,13	5.038.730	1,32
Murcia	530.172,99	1,38	5,11	2.673.508,79	2,13	25,76	10.380.280	2,73
Ceuta	53.488,66	0,14	5,79	228.201,32	0,18	24,69	924.321	0,24
Melilla	129.343,72	0,34	12,53	429.399,29	0,34	41,61	1.031.995	0,27
Castilla y León	3.925.388,45	10,20	13,31	14.283.755,67	11,38	48,42	29.500.406	7,75
Comunidad Valenciana	3.500.891,52	9,10	10,12	14.227.639,56	11,34	41,14	34.584.747	9,08
Canarias	1.794.909,01	4,66	10,70	6.587.877,51	5,25	39,25	16.782.595	4,41
Cantabria	85.839,87	0,22	2,76	516.133,99	0,41	16,60	3.108.431	0,82
Aragón	909.518,87	2,36	19,65	2.756.351,82	2,20	59,54	4.629.695	1,22
Baleares	570.094,44	1,48	10,11	1.692.404,40	1,35	30,02	5.636.923	1,48
Cataluña	2.135.290,11	5,55	6,55	6.961.591,61	5,55	21,35	32.604.842	8,56
Madrid	2.627.061,09	6,83	7,99	10.156.494,69	8,09	30,90	32.869.995	8,63
Navarra	205.071,11	0,53	8,31	594.415,19	0,47	24,09	2.467.403	0,65
País Vasco	568.553,54	1,48	8,41	1.631.564,93	1,30	24,14	6.759.084	1,77
La Rioja	252.911,60	0,66	6,54	1.238.623,22	0,99	32,04	3.865.988	1,02
Total	38.479.145,56	100,00	10,10	125.507.454,80	100,00	32,95	380.878.883	100,00

2.1.4. Ayuda por grupos destinatarios

Se incluirán el cuadro de la aplicación FSE2007:

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

2.1. Análisis cuantitativo y cualitativo de la ejecución
6. Anexo XXIII del Rgto. 1828/2006 para el total del P.O.

2007ES05UPO002-PO FSE LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACION

Objetivo Convergencia

Total Programa Operativo (*)	Año 2011								Acumulado a 31/12/ 2011							
	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:	24.738	43,62	43,62	31.973	56,38	56,38	56.711	100,00	88.627	38,72	38,72	140.279	61,28	61,28	228.906	100,00
1.1. Total personas empleadas	3.110	41,19	5,48	4.440	58,81	7,83	7.550	13,31	12.658	37,29	5,53	21.284	62,71	9,30	33.942	14,83
Personas empleadas por cuenta propia	45	22,50	0,08	155	77,50	0,27	200	0,35	241	33,10	0,11	487	66,90	0,21	728	0,32
1.2. Total personas desempleadas	20.812	44,14	36,70	26.336	55,86	46,44	47.148	83,14	72.996	38,80	31,89	115.115	61,20	50,29	188.111	82,18
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	5.807	55,36	10,24	4.683	44,64	8,26	10.490	18,50	21.379	56,18	9,34	16.675	43,82	7,28	38.054	16,62
1.3. Total personas inactivas	816	40,54	1,44	1.197	59,46	2,11	2.013	3,55	2.973	43,38	1,30	3.880	56,62	1,70	6.853	2,99
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	405	50,44	0,71	398	49,56	0,70	803	1,42	1.407	53,09	0,61	1.243	46,91	0,54	2.650	1,16
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	3.783	51,45	6,67	3.570	48,55	6,30	7.353	12,97	14.095	45,98	6,16	16.558	54,02	7,23	30.653	13,39
2.2. Personas entre 25 y 54 años	19.667	42,28	34,68	26.853	57,72	47,35	46.520	82,03	70.500	37,34	30,80	118.328	62,66	51,69	188.828	82,49

2.3 Personas >54 años	1.288	45,38	2,27	1.550	54,62	2,73	2.838	5,00	4.032	42,78	1,76	5.393	57,22	2,36	9.425	4,12
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	24.496	45,95	43,19	28.811	54,05	50,80	53.307	94,00	86.920	42,28	37,97	118.638	57,72	51,83	205.558	89,80
3.1. Inmigrantes	11.511	36,99	20,30	19.611	63,01	34,58	31.122	54,88	42.592	32,41	18,61	88.840	67,59	38,81	131.432	57,42
3.2. Minorías	1.399	46,54	2,47	1.607	53,46	2,83	3.006	5,30	4.481	49,06	1,96	4.653	50,94	2,03	9.134	3,99
3.3. Personas con discapacidad	5.182	61,38	9,14	3.260	38,62	5,75	8.442	14,89	15.904	60,27	6,95	10.484	39,73	4,58	26.388	11,53
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	0	0,00	0,00	2	100,00	0,00	2	0,00	1.233	64,09	0,54	691	35,91	0,30	1.924	0,84
3.5. Otras personas desfavorecidas	6.404	59,66	11,29	4.331	40,34	7,64	10.735	18,93	22.710	61,91	9,92	13.970	38,09	6,10	36.680	16,02
4. Desagregación según su nivel educativo	23.838	43,17	42,03	31.381	56,83	55,33	55.219	97,37	78.893	41,87	34,47	109.530	58,13	47,85	188.423	82,31
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	17.950	45,94	31,65	21.119	54,06	37,24	39.069	68,89	57.677	46,06	25,20	67.537	53,94	29,50	125.214	54,70
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	3.991	39,10	7,04	6.217	60,90	10,96	10.208	18,00	13.157	40,18	5,75	19.586	59,82	8,56	32.743	14,30
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	772	28,73	1,36	1.915	71,27	3,38	2.687	4,74	4.179	23,79	1,83	13.390	76,21	5,85	17.569	7,68
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	1.125	34,56	1,98	2.130	65,44	3,76	3.255	5,74	3.880	30,08	1,70	9.017	69,92	3,94	12.897	5,63

Objetivo Competitividad

Total Programa Operativo (*)	Año 2011								Acumulado a 31/12/ 2011							
	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:	34.142	46,60	46,60	39.120	53,40	53,40	73.262	100,00	114.012	46,18	46,18	132.891	53,82	53,82	246.903	100,00
1.1. Total personas empleadas	4.923	30,56	6,72	11.186	69,44	15,27	16.109	21,99	17.217	30,37	6,97	39.471	69,63	15,99	56.688	22,96
Personas empleadas por cuenta propia	144	23,38	0,20	472	76,62	0,64	616	0,84	1.273	38,35	0,52	2.046	61,65	0,83	3.319	1,34
1.2. Total personas desempleadas	27.496	51,74	37,53	25.643	48,26	35,00	53.139	72,53	88.829	51,33	35,98	84.219	48,67	34,11	173.048	70,09
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	7.831	59,82	10,69	5.261	40,18	7,18	13.092	17,87	27.770	58,63	11,25	19.598	41,37	7,94	47.368	19,18
1.3. Total personas inactivas	1.723	42,92	2,35	2.291	57,08	3,13	4.014	5,48	7.966	46,40	3,23	9.201	53,60	3,73	17.167	6,95
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	647	52,09	0,88	595	47,91	0,81	1.242	1,70	2.330	55,10	0,94	1.899	44,90	0,77	4.229	1,71
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	4.461	52,01	6,09	4.117	47,99	5,62	8.578	11,71	16.171	51,74	6,55	15.085	48,26	6,11	31.256	12,66
2.2. Personas entre 25 y 54 años	27.892	46,16	38,07	32.536	53,84	44,41	60.428	82,48	92.024	45,65	37,27	109.572	54,35	44,38	201.596	81,65
2.3 Personas >54 años	1.789	42,03	2,44	2.467	57,97	3,37	4.256	5,81	5.817	41,40	2,36	8.234	58,60	3,33	14.051	5,69
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	33.453	54,45	45,66	27.986	45,55	38,20	61.439	83,86	109.597	54,40	44,39	91.873	45,60	37,21	201.470	81,60
3.1. Inmigrantes	19.751	50,63	26,96	19.256	49,37	26,28	39.007	53,24	62.120	50,61	25,16	60.614	49,39	24,55	122.734	49,71
3.2. Minorías	1.029	49,95	1,40	1.031	50,05	1,41	2.060	2,81	3.574	53,04	1,45	3.164	46,96	1,28	6.738	2,73
3.3. Personas con discapacidad	5.829	59,13	7,96	4.029	40,87	5,50	9.858	13,46	20.358	58,53	8,25	14.422	41,47	5,84	34.780	14,09

3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	2	40,00	0,00	3	60,00	0,00	5	0,01	667	47,27	0,27	744	52,73	0,30	1.411	0,57
3.5. Otras personas desfavorecidas	6.842	65,11	9,34	3.667	34,89	5,01	10.509	14,34	22.878	63,89	9,27	12.929	36,11	5,24	35.807	14,50
4. Desagregación según su nivel educativo	33.824	46,63	46,17	38.713	53,37	52,84	72.537	99,01	107.781	45,97	43,65	126.655	54,03	51,30	234.436	94,95
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	23.324	56,75	31,84	17.773	43,25	24,26	41.097	56,10	73.470	56,44	29,76	56.701	43,56	22,96	130.171	52,72
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	6.796	39,03	9,28	10.615	60,97	14,49	17.411	23,77	19.772	39,80	8,01	29.911	60,20	12,11	49.683	20,12
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	1.576	22,13	2,15	5.546	77,87	7,57	7.122	9,72	6.664	23,15	2,70	22.118	76,85	8,96	28.782	11,66
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	2.128	30,81	2,90	4.779	69,19	6,52	6.907	9,43	7.875	30,52	3,19	17.925	69,48	7,26	25.800	10,45

Total

Total Programa Operativo (*)	Año 2011								Acumulado a 31/12/ 2011							
	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:	58.880	45,30	45,30	71.093	54,70	54,70	129.973	100,00	202.639	42,59	42,59	273.170	57,41	57,41	475.809	100,00
1.1. Total personas empleadas	8.033	33,95	6,18	15.626	66,05	12,02	23.659	18,20	29.875	32,96	6,28	60.755	67,04	12,77	90.630	19,05
Personas empleadas por cuenta propia	189	23,16	0,15	627	76,84	0,48	816	0,63	1.514	37,41	0,32	2.533	62,59	0,53	4.047	0,85
1.2. Total personas desempleadas	48.308	48,17	37,17	51.979	51,83	39,99	100.287	77,16	161.825	44,81	34,01	199.334	55,19	41,89	361.159	75,90
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	13.638	57,83	10,49	9.944	42,17	7,65	23.582	18,14	49.149	57,54	10,33	36.273	42,46	7,62	85.422	17,95
1.3. Total personas inactivas	2.539	42,13	1,95	3.488	57,87	2,68	6.027	4,64	10.939	45,54	2,30	13.081	54,46	2,75	24.020	5,05
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	1.052	51,44	0,81	993	48,56	0,76	2.045	1,57	3.737	54,32	0,79	3.142	45,68	0,66	6.879	1,45
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	8.244	51,75	6,34	7.687	48,25	5,91	15.931	12,26	30.266	48,89	6,36	31.643	51,11	6,65	61.909	13,01
2.2. Personas entre 25 y 54 años	47.559	44,47	36,59	59.389	55,53	45,69	106.948	82,28	162.524	41,63	34,16	227.900	58,37	47,90	390.424	82,05
2.3 Personas >54 años	3.077	43,37	2,37	4.017	56,63	3,09	7.094	5,46	9.849	41,95	2,07	13.627	58,05	2,86	23.476	4,93
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	57.949	50,50	44,59	56.797	49,50	43,70	114.746	88,28	196.517	48,28	41,30	210.511	51,72	44,24	407.028	85,54
3.1. Inmigrantes	31.262	44,58	24,05	38.867	55,42	29,90	70.129	53,96	104.712	41,20	22,01	149.454	58,80	31,41	254.166	53,42
3.2. Minorías	2.428	47,93	1,87	2.638	52,07	2,03	5.066	3,90	8.055	50,75	1,69	7.817	49,25	1,64	15.872	3,34
3.3. Personas con discapacidad	11.011	60,17	8,47	7.289	39,83	5,61	18.300	14,08	36.262	59,28	7,62	24.906	40,72	5,23	61.168	12,86

3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	2	28,57	0,00	5	71,43	0,00	7	0,01	1.900	56,97	0,40	1.435	43,03	0,30	3.335	0,70
3.5. Otras personas desfavorecidas	13.246	62,35	10,19	7.998	37,65	6,15	21.244	16,34	45.588	62,89	9,58	26.899	37,11	5,65	72.487	15,23
4. Desagregación según su nivel educativo	57.662	45,13	44,36	70.094	54,87	53,93	127.756	98,29	186.674	44,15	39,23	236.185	55,85	49,64	422.859	88,87
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	41.274	51,49	31,76	38.892	48,51	29,92	80.166	61,68	131.147	51,35	27,56	124.238	48,65	26,11	255.385	53,67
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	10.787	39,06	8,30	16.832	60,94	12,95	27.619	21,25	32.929	39,95	6,92	49.497	60,05	10,40	82.426	17,32
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	2.348	23,94	1,81	7.461	76,06	5,74	9.809	7,55	10.843	23,39	2,28	35.508	76,61	7,46	46.351	9,74
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	3.253	32,01	2,50	6.909	67,99	5,32	10.162	7,82	11.755	30,38	2,47	26.942	69,62	5,66	38.697	8,13

'(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 que, en todo caso, se han de comentar de forma particular por cada Organismo Intermedio:

Comentarios al cuadro 2.1. Indicadores de realización y resultados para el total de PO:

En lo que se refiere al INSTITUTO DE LA MUJER la mayoría de sus actuaciones específicas, van dirigidas a mujeres, en aras a disminuir las brechas de género, lo cual justifica que en el acumulado a 31-12-2011, de un total de 67.548 personas participantes, 61.909 sean mujeres, es decir, un 91,65% frente a 5.639 hombres (no llega al 9%). Con respecto a la previsión para 2013, se ha superado en un 258,80% la previsión para el año 2013.

Por otra parte, el Instituto de la Mujer para conseguir su objetivo de aplicar la perspectiva de género, ha disminuido el número de acciones positivas o específicas a favor de acciones transversales de mayor alcance e impacto en un mayor número de beneficiarios/as potenciales. Ello ha supuesto aumentar el número de campañas de sensibilización dirigidas a la sociedad en su conjunto, situándose el acumulado a 31-12-2011 en 331, existiendo una sobreejecución sobre lo previsto para 2013 (tan sólo 12).

Respecto al número de personas desempleadas que accedieron a un contrato de trabajo, el acumulado coincide con lo ejecutado este año 2011 (67 personas) ya que hasta el momento, se han suministrado pocos datos de inserción por parte de las unidades gestoras. Se irán incluyendo más datos a medida que nos los faciliten, sin embargo, el indicador fijado para el 2013 (1.000) no es factible de conseguir, más con la crisis económica que se prevé continúe durante el 2013.

Por último, en relación con el número de empresas que han implantado medidas de igualdad o Planes de Igualdad, el acumulado se sitúa en 243, pero el indicador previsto para el 2013 (1.000) tampoco es viable, en parte, debido a la crisis económica y a la difícil situación por la que están pasando las empresas. También influye el hecho de que las políticas de igualdad se ven más perjudicadas en tiempos de crisis.

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

Por su parte la FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO indica que las actuaciones dirigidas a la población gitana en el Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación han conseguido durante el año 2011 3.927 contratos de los cuales el 56,8% han sido mujeres y el 43,1% 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 2011, se han incorporado un total de 6.521 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, en total los Itinerarios Activos durante el año 2011 han sido 14.661. Un 17% de itinerarios activos más que en período anterior del 2010.

En la desagregación por sexo el 48,21% han sido hombres y el 51,79 % mujeres. El 34,96 % de las personas que inician un itinerario Acceder son menores de 25 años, el 17,28% del total de personas que se han incorporado durante el 2011 a un itinerario Acceder son hombres menores de 25 años y el 17,68 % son mujeres menores de 25 años. Estos datos reflejan la alta tasa de personas gitanas potencialmente activas, que como veremos en los siguientes apartados, muchos y muchas de ellos y ellas, iniciaron un itinerario formativo.

En lo que se refiere a regiones, el 55,65 % de las personas nuevas que se han incorporado al programa durante el 2011, se encuentran en regiones de Convergencia. El 21,29 % de los itinerarios se han abierto en Murcia y

Asturias, el 7,3% en la Comunidad Valencia y Castilla León y por último, en las regiones de Competitividad el 24,92 %.

En cuanto al número de contratos el 60,32 % se han conseguido en las regiones de Convergencia. Mientras que el 39,67% se han conseguido en las regiones Competitividad.

En lo que se refiere a datos agregados y acumulados desde el inicio de Programa Operativo, el Programa Acceder ha alcanzado el 108,62 % de su objetivo inicial en lo que se refiere a itinerarios de integración nuevos, abiertos durante este periodo. En lo que se refiere a contratos desde 2008 hasta 2011 se ha alcanzó el 173,90% de los objetivos marcados de todo el periodo.

El 43,1% de los contratos han sido a hombres y el 56.8% a mujeres. El 49,43% de los itinerarios abiertos en el Programa Acceder en 2011 a menores de 25 años han sido a hombres y el 50,57% a mujeres. 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.

El IMSERSO pone de relieve los principales indicadores de realización y resultados obtenidos en el año en el siguiente cuadro:

OBJETIVO	CONVERGENCIA			COMPETITIVIDAD			TOTAL		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Nº de Personas Participantes (desagregadas por sexo)	319	261	580	267	187	454	586	448	1034
Nº de Personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental.	73			170			243		
Acuerdos/Convenios firmados	18			8			26		
Campañas de comunicación, difusión y sensibilización.	69			8			77		
Redes/Asociaciones	1			--			1		
Estudios/Evaluaciones	--			1			1		
Nº de Personas con discapacidad contratadas, (desagregadas por sexo)	38	29	67	64	57	121	102	86	188

El número total de personas participantes en las operaciones que el IMSERSO lleva a Cabo en sus Centros, asciende a 1034 personas, de las cuales el 56,67% son hombres y el 43,33% son mujeres. Vemos que sigue existiendo una diferencia de 13,34 puntos porcentuales a favor de los hombres, pero esa diferencia tiene una tendencia a minimizarse desde el inicio del Programa.

Por lo que respecta al empleo de las personas con discapacidad en el año 2011, tal y como era previsible, el número de contratos de las zonas Competitividad, duplica el número de contratos de los territorios Convergencia.

Si ponemos en relación los resultados de los indicadores acumulados a 31-12-2011 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 31-12-2011, esa cifra se ha visto superada (101,86% sobre la previsión inicial). Es por ello que durante 2012 y 2013, se puede duplicar prácticamente el número de personas beneficiarias.
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, e 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 la fecha es muy escaso y no es muy probable que en los ejercicios 2012 y 2013 se vayan a realizar, sobre todo teniendo en cuenta 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 2011, se han contratado 637 personas (337 hombres y 300 mujeres), lo que supone un 53,08% con respecto a la previsión del año 2013. Teniendo en cuenta que este % está referido a los años 2009, 2010 y 2011 y constatando que el número de personas contratadas va descendiendo de año en año, tenemos dudas de que en los años 2012 y 2013 se consiga llegar hasta las 1.200 personas tal y como se preveía en el año 2007, año en el que se diseñó el programa y en el que se gozaba de una situación económica y laboral más favorable para todas/os y en especial para las personas con discapacidad.

El OATPFE indica que el porcentaje de realización acumulado a fecha 31 de diciembre de 2012 es de un 155,19% lo que significa que ya se han superado los objetivos previstos para el año 2013 tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres. Lo mismo ocurre con el número de personas que participan en un módulo de sensibilización medioambiental.

En relación a las personas en riesgo de exclusión contratadas, el porcentaje de realización es del 79,97% a fecha 31 de diciembre de 2011, por lo que para el año 2013 se habrán conseguido los objetivos previstos. Si lo desglosamos por sexo, la consecución de los objetivos en el caso de los hombres es mayor que en el de las mujeres.

En relación a los estudios y evaluaciones, en el año 2011 se ha realizado una acción de apoyo a la gestión a través de la revisión de los procedimientos establecidos en este Organismo Autónomo por lo que ya se ha cumplido con el objetivo establecido para 2013.

Respecto a los indicadores de seguimiento, la SUBDIRECCIÓN GENERAL DE INTEGRACIÓN DE LOS INMIGRANTES, hace las siguientes observaciones:

- ✓ Se han cumplimentado en FSE2007 los indicadores correspondientes a:
 - o “Campañas de comunicación, sensibilización y difusión” y
 - o “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 o con las que se han firmado convenios.
- ✓ No se han cumplimentado en FSE2007 los siguientes indicadores:
 - o Número de empresas beneficiadas (no tiene programas que correspondan)
 - o Número de personas que han recibido formación específica en medioambiente (en 2011 las entidades no han realizado cursos en esta materia)

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. El número total de personas beneficiarias ha sido de 26.550, de las cuales 13.330 son mujeres y 13.220 son hombres.

En el acumulado a 31 de diciembre de 2011, el total de personas beneficiarias es de 100.638, lo que supone un 132,90% del total previsto para 2013. De este total acumulado 48.078 son mujeres y 52.560 son hombres. Por lo tanto el objetivo marcado al inicio del P.O. ya está superado.

En cuanto al número de personas inmigrantes contratadas en el año 2011 han sido un total de 4.076, de las cuales 2.122 son mujeres y 1.954 son hombres.

En el acumulado a 31 de diciembre de 2011, se ha conseguido un total de 12.357 personas inmigrantes contratadas, de las cuales 6.482 son mujeres y 5.875 son hombres. El total de 12.357 personas contratadas supone el 176,53% del total previsto, por lo tanto el objetivo marcado al inicio está superado.

CRUZ ROJA ESPAÑOLA en relación a los cuadros 2.1., sobre indicadores de realización y resultados, durante el periodo de ejecución, y a consecuencia del contexto económico desfavorable, se han superado ampliamente los objetivos fijados inicialmente en cuanto a número de personas participantes, puesto que a 31 de diciembre del 2011 se ha superado en un 120% el volumen total de 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 60.325. La desagregación por sexo refleja que se han atendido a 4.406 participantes hombres de más, y 5.919 mujeres más de lo comprometido inicialmente. Cabe insistir en que 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.

En cuanto a los indicadores de resultados, el número total de personas contratadas previsto para todo el periodo 2007-2013 se ha superado a fecha 31 de diciembre de 2011, si bien hay que mencionar que mientras el número de personas inmigrantes contratadas es muy superior a las previsiones tanto en hombres como en mujeres, con un 126% de ejecución con los datos acumulados de 2011 en relación a las previsiones para final del periodo, en el caso de otras personas en riesgo de exclusión el porcentaje es más modesto, con un 58% de objetivos logrados, aunque la progresión de los últimos años, y a pesar del contexto desfavorable no se prevé ningún problema en lograr que al finalizar el periodo de ejecución se logre el cumplimiento del 100% de los objetivos previstos (3.500 personas en riesgo de exclusión contratadas). En este sentido los buenos resultados derivados de la metodología de los itinerarios, con tasas de inserción superiores al 30% en 2011, permiten garantizar el cumplimiento de dichos objetivos (que fueron programados en un contexto mucho más favorable).

En cuanto al resto de indicadores, también el número de empresas se ha superado ampliamente en relación a las previsiones, con un 483% de ejecución, 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 11.764 empresas, muy por encima de las 2.431 inicialmente previstas.

En total se ha contactado con un total de 10.986 empresas, de las cuales 5.186 han sido directamente visitadas para conocer de primera mano los entornos productivos; se ha realizado un trabajo de asesoramiento empresarial desde el proyecto con 1.562 empresas y a 4.165 se les ha realizado un seguimiento tras la colaboración. En cuanto a la gestión de ofertas de empleo, el porcentaje de personas preseleccionadas para cubrir ofertas de empleo es de un 31%, es decir, más de una cuarta parte de los participantes, a pesar del contexto tan desfavorable, y de la caída de ofertas de empleo recibidas en los Servicios de Empleo de Cruz Roja, logra acceder al menos a una entrevista de trabajo.

Así mismo, y relacionado con el punto anterior, el número de convenios y acuerdos ha pasado de los 60 inicialmente previstos, hasta los 1.196, lo que supone una ejecución del 1.993%; 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.

En cuanto a los estudios y evaluaciones, el impacto del Programa puede empezar a medirse en estos momentos, por lo que hasta la fecha no se han desarrollado.

En relación a estos cuadros, comentar que 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:

- 1) Mayor número de horas de formación a lo largo del año 2011
- 2) Mayor número de cursos y más diversificados.
- 3) Mayor intensidad de dedicación en horas por cada persona
- 4) Se ha profundizado en metodologías formativas más ajustadas a los ámbitos locales.
- 5) Aumento de la prospección empresarial, se ha duplicado los contactos y visitas a empresas en 3 veces más que el año anterior.

A modo de resumen podemos concluir que todo el trabajo de los itinerarios ha permitido tener unos datos de 2.011 con niveles de inserción en línea de los últimos años: 5.587 personas inmigrantes contratadas y 603 personas en situación o riesgo de exclusión, es decir un total de 6.190 personas, lo que supone un 33% de las personas con las que se ha intervenido.

	Acumulado 2007-2011		
Total PO	Mujeres	Hombre	Total
Total	24.406	35.919	60.325
Insertados	7.321	12.345	19.666
Ratio de inserción	30%	34%	33%
	2.011		
Total PO	Mujeres	Hombres	Total
Total	7.346	11.417	18.763
Insertados	2.305	3.885	6.190
Ratio de inserción	31%	34%	33%

Todo este trabajo se ha podido conseguir porque se ha utilizado una metodología basada en el desarrollo de Itinerarios integrados personalizados de inserción sociolaboral mediante dispositivos territoriales.

CÁRITAS ESPAÑOLA explica al respecto que durante los doce meses de actividad de P.O. en el año 2011 han participado 15.938 personas, lo cual supone una contribución del 32,5% al objetivo de realización previsto para el periodo en su conjunto (49.000 personas)

Si tenemos en cuenta el dato acumulado a 31 de diciembre de 2011, 54.765 personas, podemos constatar que ya se supera el indicador previsto para todo el periodo en su conjunto (111%).

En el año 2011 el 100% de participantes son personas en riesgo de exclusión; cerca de la mitad son inmigrantes (48,25%). Esto confirma que los inmigrantes continúa siendo uno de los colectivos más afectados por la crisis económica, tal como ya señalábamos en el informe de los años 2008, 2009 y 2010.

En términos globales podemos afirmar que a pesar de la fuerte crisis de empleo que está atravesando el país, durante el año 2011 se ha logrado que 3.032 personas consiguieran un empleo. Y si nos fijamos en el dato

acumulado a 31 de diciembre de 2011, son 9.210 las personas contratadas, lo que supone un 86% sobre el dato previsto para el periodo completo. Si estos datos lo desagregamos entre personas inmigrantes y personas en riesgo de exclusión social, comprobamos que en el caso de inmigrantes, según datos acumulados, se queda en un 37,4 % de lo estimado, mientras que para el resto de personas en riesgo de exclusión asciende al 117,5 % de lo estimado. Por tanto, constatamos que las personas inmigrantes están encontrando mayores dificultades para ser contratadas en la actual situación del mercado laboral.

En cuanto a la tasa de inserción, si en el año 2011 participaron 15.938 personas y 3.032 consiguieron un empleo, podemos hablar de 19% de inserción, aumentando dos puntos sobre la tasa alcanzada en 2010. Si ponemos el foco de atención en el dato agregado acumulado, la tasa aumenta ligeramente, pasando de un 16% (hasta 31-12-2010) a un 16,8% a 31-12-11. Por tanto, a pesar de la situación de un mercado laboral que destruye permanentemente empleo, desde el programa operativo de Cáritas se está consiguiendo que un porcentaje significativo de las personas más alejadas del mercado laboral se incorpore al mismo.

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

Cuadro 2.2 Comentarios del INSTITUTO DE LA MUJER :

Al concentrarse la mayoría de nuestras actuaciones en el Eje 2, los resultados se repiten en cuanto a nº de personas participantes, campañas y nº de personas desempleadas que accedieron a un contrato de trabajo, por lo que nos remitimos a lo comentado en el cuadro 2.1.

En el Eje 4, el número de acuerdos/Convenios firmados, se ha realizado en un 80% respecto de lo previsto para 2013.

Cuadro 2.2. Comentarios del IMSERSO:

En su caso, todas las operaciones se centran en el eje 2 puesto que no se han podido poner en marcha actuaciones enmarcadas en el eje 4 y el pasado año se comunicó a la UAFSE este hecho, proponiendo una modificación de la participación del IMSERSO en el POLCD.

Cuadro 2.2. Comentarios del OATPFE:

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 200% los dos primeros objetivos mientras que el tercero se encuentra actualmente en el 52,58%.

Cuadro 2.2. Comentarios de la SUBDIRECCIÓN GENERAL DE INTEGRACIÓN DE LOS INMIGRANTES:

Este organismo intermedio realiza prácticamente todas sus actividades dentro del Eje 2, y las actividades realizadas en el ámbito del Eje 4 y Eje 5 no disponen de indicadores adecuados susceptibles de ser cumplimentados en la aplicación FSE2007 por lo que los comentarios al cuadro 2.2. son los mismos que los efectuados al cuadro 2.1.

Cuadro 2.2 Comentarios de CRUZ ROJA ESPAÑOLA:

En cuanto a los cuadros 2.2. debemos mencionar que Cruz Roja concentra su intervención en el Eje 2, y en concreto en los temas prioritarios 70 (inmigrantes) y 71 (otros colectivos en riesgo de exclusión).

Lo más relevante de estos cuadros es que en las regiones de Convergencia sin ayuda transitoria, se ha logrado superar el 100% de los objetivos de realización física en cuanto al número de participantes previstos para todo el periodo, mientras que en las regiones de Convergencia con ayuda transitoria (Asturias y Murcia), las previsiones se han superado en un 155%. 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 (104% en Convergencia sin ayuda, y 152% en las regiones con ayuda), mientras que las contrataciones de otras personas en riesgo de exclusión superan el 68% en el caso de las regiones de Convergencia sin ayuda, y en las regiones con ayuda no se reflejan datos por que no se interviene con este colectivo.

Por su lado en cuanto a las regiones de Competitividad, los datos a 31 de diciembre de 2011 muestran que se ha ejecutado el 148% de las previsiones en cuanto al número de participantes en las zonas sin ayuda transitoria, mientras que en las regiones con ayuda superan en 120% los objetivos para todo el periodo. En cuanto a las contrataciones para inmigrantes los datos muestran una ejecución del 160% y 127% (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 53% y 56% respectivamente.

Con las actuales tasas de inserción de estos colectivos no es previsible que exista ningún problema a la hora de ejecutar el 100% antes de finalizar el periodo.

Comentarios al cuadro 3. Gasto certificado por ejes:

Cuadro 3. Comentarios FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO:

La información que aparece en el cuadro de gasto certificado por ejes, los datos de las columnas referidas a la ejecución financiera del ejercicio 2011, difieren de los que aparecen en la aplicación FSE2007. Ello se debe a que en la aplicación FSE2007, no aparecen descontados los ajustes que se han realizado en 2011 sobre la certificación de gastos de la anualidad 2010, como consecuencias de las conclusiones de la auditoria del sistema de gestión del Programa que ha realizado la Autoridad de Auditoria. Esto hace que los datos de ejecución financiera de 2011 de la aplicación FSE2007 recojan 5.128.378,37 euros que no corresponden a la anualidad 2011 sino 2010. Por el contrario los datos de ejecución financiera certificada a la Autoridad de Gestión, acumulados a 31 de diciembre de 2011, son correctos.

Cuadro 3: Comentarios IMSERSO

Según el cuadro 3, el gasto acumulado en el Eje 2, asciende a 3.181.672,28, lo que supone un 27,46% del gasto total para el período 2007-2013.

Se pone de manifiesto una baja ejecución, pero hay que tener en cuenta que solamente está referido a los ejercicios 2009 y 2010, estando aún pendiente la certificación 2011 que corresponde a un gasto real y efectivamente pagado y además ya existe el compromiso 2012, habiéndose realizado pagos efectivos durante los meses de enero, febrero, marzo, abril y parte de mayo de 2012.

No podemos 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 nuestro presupuesto y forman parte de la Caja Única de Seguridad Social.

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

En relación con el Eje 4, reiteramos lo mencionado anteriormente acerca de la modificación solicitada a la UAFSE, puesto que no se ha realizado, ni está previsto realizar ninguna operación transnacional.

Este eje supone el 3,15% de la ayuda FSE asignada al IMSERSO: 389.197€.

Por lo que respecta al Eje 5: el % de ejecución asciende al 40,65% en los ejercicios 2009 y 2010, si a ello unimos los gastos correspondientes al ejercicio 2011, pendientes aún de certificar pero efectivamente pagados, entendemos que este eje se ejecuta según lo previsto.

Cuadro 3: Comentarios OATPFE:

En este cuadro se incluye la información financiera de los gastos efectivamente pagados de enero a junio de 2011 y certificados a la Autoridad de Gestión antes de la elaboración de este informe anual, agrupada por Ejes prioritarios, incluyendo, en su caso, el gasto en las regiones con y sin ayuda transitoria.

En el Eje 2, el importe certificado a 31/12/2011 es de 16.829.816,57 euros. El porcentaje en relación al gasto programado es del 39,25%. Hay que tener en cuenta que a esa fecha no están incluidas las acciones ejecutadas durante el año 2011.

En el Eje 5, el importe certificado a 31/12/2011 es de 82.606,28 euros por lo que el porcentaje en relación al gasto programado es de 71,03%. Este porcentaje de certificación es alto en relación al global del PO, esto se debe a que el importe asignado para ese Eje 5 no es suficiente cumplir con los objetivos marcados por este Organismo.

Cuadro 3. Comentarios de la SUBDIRECCIÓN GENERAL DE INTEGRACIÓN DE LOS INMIGRANTES:

Dentro del Eje 2 Empleabilidad, inclusión social e igualdad entre hombres y mujeres, el gasto total certificado y acumulado a 31 de diciembre de 2011 es de 18.605.222,61 €. En relación con los otros ejes, el gasto certificado representa un porcentaje más bajo sobre el total previsto para todo el periodo de programación porque varias convocatorias anuales de subvenciones y otros gastos comprometidos y ejecutados están pendientes de la finalización de las verificaciones correspondientes.

En el Eje 4 Promover la cooperación transnacional e interregional el total acumulado del gasto certificado a 31 de diciembre de 2011 es de 348.855,42 €; lo que supone un 24,92% 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 2011 es de 930.915,78 €, lo que supone un 22,16% del total previsto en este eje.

Cuadro 3. Comentarios CRUZ ROJA ESPAÑOLA:

En cuanto las tablas del cuadro 3, sobre el gasto certificado por Ejes, cabe señalar que los importes de gastos certificados en términos acumulados a 31-12-2011 representan un 35% del total comprometido para todo el periodo. En este sentido mencionar que en el Eje 2 ese porcentaje exactamente supone un 35,61% de lo previsto, mientras que en el Eje 4, con bastante menor cuantía, se ha ejecutado sólo el 13,65%, puesto que es en 2.012 y 2.013 cuando se tiene previsto ejecutar gran parte de lo planificado en este Eje. En el Eje 5 el grado de ejecución financiera se sitúa en el 41,34%.

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 32% y el 38%. En concreto, mientras en convergencia transitoria el grado de ejecución es del 38%, en convergencia sin ayuda transitoria esta ejecución se sitúa en el 35%. Por su lado, competitividad transitoria ha ejecutado el 38% del presupuesto comprometido, mientras que en el competitividad sin ayuda transitoria se ha ejecutado el 32%.

Cuadros indicativos ejecución real a 31-12-2011

INSTITUTO DE LA MUJER

Eje prioritario	Acumulado a 31-12-2011 COMPROMETIDO +PAGADO SIN DECLARAR+DECLARADO AG		Previsión 2007-2013
	Gasto total	% Previsto	Gasto total
EJE 2- EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES	24.531.338,26	64,50	38.031.743
EJE 4- PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL	715.183,46	93,09	768.256
EJE 5- ASISTENCIA TECNICA	924.000,03	77,00	1.199.995
TOTAL PO	26.170.521,75	65,43	39.999.994

Si analizamos el cuadro indicativo de ejecución real, observamos que a 31-12-2011, los resultados obtenidos presentan una mejora significativa sobre los del cuadro 3.

Respecto al Eje 2, que es el que abarca la mayoría de nuestras actuaciones, se ha ejecutado en un 64,5% sobre lo previsto, porcentaje mucho mayor que el del cuadro 3.

En relación con el Eje 4, el porcentaje de ejecución real sobre lo previsto asciende a 93,09%, mientras en el Eje 5, también aumenta respecto al cuadro 3, alcanzando el 77%.

Con respecto al total del PO, el porcentaje de ejecución real es del 65,43%, bastante superior al del cuadro 3 (21,15 %).

FUNDACION SECRETARIADO GITANO

Eje prioritario	Acumulado a 31-12-2011 COMPROMETIDO +PAGADO SIN DECLARAR+DECLARADO AG		Previsión 2007-2013
	Gasto total	% Previsto	Gasto total
EJE 2- EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES	21.024.648,66	53%	39.686.890,00
EJE 4- PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL	138.950,93	19%	739.986,00
EJE 5- ASISTENCIA TECNICA	924.915,25	72%	1.289.072,00
TOTAL PO	22.088.514,84	53%	41.715.948,00

FUNDACION ONCE

Eje Prioritario	Acumulado a 31-12-2011 COMPROMETIDO + PAGADO SIN DECLARAR + DECLARADO AG		Previsión 2007-2013
	Gasto total	%Previsto	Gasto total
EJE 2 - EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES	67.010.794	50%	135.111.328
EJE 4 - PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL	3.522.184	48%	7.383.130
EJE 5 - ASISTENCIA TÉCNICA	2.433.300	47%	5.168.194
TOTAL PO	72.966.278	49%	147.662.652

La FUNDACION ONCE comenta que si se incluyen las previsiones de certificación de los gastos que se paguen efectivamente en el primer trimestre de 2012, pero que no serán certificados hasta el mes de octubre, el porcentaje de ayuda ejecutada sube ligeramente, si bien debe tenerse en cuenta que el grueso de los pagos se hacen a final de los ejercicios, pues es cuando finalizan las actividades (sobre todo las que hayan sido contratadas con externos, tales como estudios, o cursos de formación, que hasta que no finalizan, no se pagan por completo).

CARITAS ESPAÑOLA

Eje Prioritario	Acumulado a 31-12-2011 COMPROMETIDO + PAGADO SIN DECLARAR + DECLARADO AG		Previsión 2007-2013
	Gasto total	% Previsto	Gasto total
EJE 2 - EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES	22.707.189,85	71,22%	31.884.599,00
EJE 4 - PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL	64.030,39	33,60%	190.587,00
EJE 5 - ASISTENCIA TÉCNICA	413.617,03	41,69%	992.019,00
TOTAL PO	23.184.837,27	70,11%	33.067.205,00

CRUZ ROJA ESPAÑOLA

Eje Prioritario	Acumulado a 31-12-2011 COMPROMETIDO + PAGADO SIN DECLARAR + DECLARADO AG		Previsión 2007-2013
	Gasto total	% Previsto	Gasto total
EJE 2 - EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES	25.823.518	51%	50.842.971
EJE 4 - PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL	37.111	14%	265.850
EJE 5 - ASISTENCIA TÉCNICA	1.001.732	54%	1.850.003
TOTAL PO	26.862.361	51%	52.958.824

En cuanto a ejecución real a 31 de diciembre de 2.011, la cifra se incrementa sustancialmente, superando más del 50% de ejecución. Teniendo en cuenta que el inicio real del periodo fue a finales de 2.008 puesto que el anterior Programa Operativo Lucha contra la Discriminación 2000-2006 siguió ejecutándose siguiendo la regla de n+2 hasta noviembre de 2008, 2.011 supone en la práctica el año intermedio de ejecución, por lo que de manera general se sigue una adecuada ejecución financiera. Cabe mencionar que está pendiente de presentar el certificado del gasto efectivamente pagado en el año 2011 en breve, después de las verificaciones administrativas que se realicen por parte de la UAFSE a través de la empresa auditora KPMG.

FUNDACION LUIS VIVES

Eje Prioritario	Acumulado a 31-12-2011 COMPROMETIDO + PAGADO SIN DECLARAR + DECLARADO AG		Previsión 2007-2013
	Gasto total	% Previsto	Gasto total
EJE 1 - ESPÍRITU EMPRESARIAL Y ADAPTABILIDAD			
EJE 2 - EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES	3.027.754,62	42,63%	7.101.787
EJE 3 - AUMENTO Y MEJORA DEL CAPITAL HUMANO			
EJE 4 - PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL	161.312,03	93,13%	173.215
EJE 5 - ASISTENCIA TÉCNICA	112.711,51	50,09%	224.999
TOTAL PO	3.301.778,16	44,02%	7.500.001

La Fundación Luís Vives ha ejecutado con fecha de corte 31 de diciembre de 2011, el 85,27% de lo previsto en el Eje 2, con respecto a la senda fijada inicialmente. En éste Eje, que concentra la mayor parte del presupuesto (cercano al 95%), la menor ejecución tiene su origen en la disminución de recursos de terceros (administraciones públicas principalmente) cofinanciadoras de las operaciones iniciadas por la Fundación, lo que ha supuesto la

reducción de la actividad prevista. En el Eje 4, y dado que al principio del periodo se pusieron en marcha operaciones de gran envergadura, para un Eje con menores recursos, por tanto, la ejecución acumulada supera lo previsto en un 86%. Finalmente el Eje 5 presenta un ritmo de ejecución ajustado a la previsión.

Comentario del IMSERSO al cuadro indicativo ejecución real a 31 de diciembre de 2011.

EJE	ACUMULADO A 31-12-2011 (2009 Y 2010)		GASTO REAL AÑO 2011		EJECUCIÓN REAL TOTAL		% REAL DE EJECUCIÓN
	TOTAL	FSE	TOTAL	FSE	TOTAL	FSE	AYUDA FSE
2	4.586.879,19€	3.181.674,28€	2.519.062,01€	1.764.010,81€	7.105.940,20€	4.945.685,09€	42,69%
5	225.373,96€	152.221,48€	146.707,55€	99.086,28€	372.081,55€	251.307,76€	65,00%
TOTAL	4.812.252,17€	3.338.895,75€	2.665.769,56€	1.863.097,09€	7.478.021,75€	5.196.992,85€	42,04%

El cuadro anterior recoge el gasto real y efectivamente pagado a 31-12-2011, puesto que se incluyen los gastos correspondientes al ejercicio 2011 y que están pendientes de certificar, puesto que la UAFSE debe llevar a cabo la labor de verificación (verificación que está teniendo lugar en el momento de elaboración de este informe).

La certificación correspondiente al ejercicio 2011 asciende a un total de 2.665.769,56€, correspondiendo 1.863.097,09€ a la ayuda FSE y el resto a la aportación del IMSERSO. Esta cantidad aumenta la ejecución global del IMSERSO en el PO al 42,04%.

Ejecución real a 31 -12-2011		Ejecutado y pagado a 15 de abril de 2012		Total ejecución	
AYUDA FSE	% EJECUCIÓN	AYUDA FSE	% EJECUCIÓN	AYUDA FSE	% EJECUCIÓN
5.196.992,85€	42,04%	803.016,94€	6,49%	6.000.009,80€	48,53%

A la vista de la anterior tabla, el gasto efectivamente pagado a la fecha de este informe y para el ejercicio 2012, en términos de ayuda FSE, supone un total de 6.000.009,80€. Esto supone una ejecución en este momento del 48,53%.

Por último, hacemos mención al compromiso de gasto real que existe desde 15 de abril de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2012, y ello supone, en términos de ayuda, 963.620,33 €.

Por lo tanto, podemos decir que la ejecución real, unida al compromiso firme desde ahora hasta el final de 2012, supondría una ejecución del 56,33€ por parte de este Instituto en el POLCD.

Comentario del OATPFE al cuadro indicativo ejecución real a 31 - 12 - 2011.

En relación a la ejecución real del PO, los datos se reflejan en el siguiente cuadro a fecha 31 de diciembre de 2011:

Eje Prioritario	Acumulado a 31-12-2011 COMPROMETIDO + PAGADO SIN DECLARAR + DECLARADO AG		Previsión 2007-2013
	Gasto total	% Previsto	Gasto total
EJE 2 - EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES	21.762.741,56	50,75	42.883.710
EJE 4 - PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL			
EJE 5 - ASISTENCIA TÉCNICA	82.606,28	71,03	116.290
TOTAL PO	21.845.347,84	50,80	43.000.000

En el Eje 2, el importe indicativo de ejecución real es de 21.762.741,56 euros por lo que el porcentaje en relación al gasto programado es de 50,75%.

En el Eje 5, el importe indicativo de ejecución real es de 82.606,28 euros por lo que el porcentaje en relación al gasto programado es de 71,03%.

En el Eje 2, comparándolo con el cuadro anterior el importe gastado a 31/12/2011 y no certificado a esa fecha es de 4.932.924,99 euros.

En el Eje 5, el importe gastado a 31/12/2011 es el mismo que el certificado a esa fecha.

Comentario de la SUBDIRECCIÓN GENERAL DE INTEGRACIÓN DE LOS INMIGRANTES al cuadro indicativo ejecución real a 31 de diciembre de 2011.

Eje Prioritario	Acumulado a 31-12-2011 COMPROMETIDO + PAGADO SIN DECLARAR + DECLARADO AG		Previsión 2007-2013
	Gasto total	% Previsto	Gasto total
EJE 1 - ESPÍRITU EMPRESARIAL Y ADAPTABILIDAD			
EJE 2 - EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES	43.801.756,61	32,59%	134.399.990,00
EJE 3 - AUMENTO Y MEJORA DEL CAPITAL HUMANO			
EJE 4 - PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL	728.855,42	52,06%	1.400.004,00
EJE 5 - ASISTENCIA TÉCNICA	1.153.555,78	27,47%	4.200.005,00
TOTAL P.O.	45.684.167,81	32,63%	139.999.999,00

La ejecución real a 31 de diciembre de 2011, sobre todo respecto al Eje 2, es muy superior al gasto certificado a la misma fecha según lo reflejado en el cuadro anterior. Como se ha señalado, varias convocatorias de subvenciones y otros gastos comprometidos y pagados están pendientes de las verificaciones necesarias para ser certificados

Comentario de la SUBDIRECCIÓN GENERAL DE INMIGRACION al cuadro indicativo ejecución real a 31 de diciembre de 2011.

En 2011 se convocaron subvenciones para la ordenación de los flujos migratorios laborales de trabajadores migrantes para campañas agrícolas de temporada (Resolución de 29 de julio de 2011, de la Dirección General de Inmigración, BOE de 6 de agosto).

Dicha convocatoria tenía un importe máximo de 1.050.000 euros. Las justificaciones presentadas por las entidades beneficiarias alcanzan un total de 722.643 euros.

Las actuaciones realizadas hasta la fecha son las siguientes:

Ejercicio	Importe actuaciones realizadas a certificar
2009	1.402.811,97
2010	971.084,84
2011	722.643,00
Total acumulado a 31/12/2011	3.096.539,81

Teniendo en cuenta que aún no se han certificado las actuaciones correspondientes a 2010 y 2011, los importes de lo acumulado a 2011 son los siguientes:

Eje Prioritario	Acumulado a 31-12-2011 COMPROMETIDO + PAGADO SIN DECLARAR + DECLARADO AG		Previsión 2007-2013
	Gasto total	%Previsto	Gasto total
EJE 2 - EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES	3.096.539,81	14,47	21.400.001,00
EJE 4 - PROMOVER LA COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL	0		0
EJE 5 - ASISTENCIA TÉCNICA	0		0
TOTAL PO	3.096.539,81	14,47	21.400.001,00

Dado que la ejecución del organismo intermedio es muy baja en relación con las previsiones iniciales del programa, se ha procedido, de acuerdo con la UAFSE, a realizar una reasignación de los fondos previstos.

Comentarios al cuadro 4. Tema prioritario e información sobre Art. 9.3. Rgto. 1083/2006

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.

El porcentaje que representa sobre el total de ayuda FSE acumulada a 31-12-2011 es de 89,69%, por lo cual casi alcanza el previsto para el total del período que es de 95,08%. El TP que más contribuye al art. 9.3 del Reglamento, es el 69, con un porcentaje ejecutado de 88.32% que supera al previsto (84,35%).

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%.

El OATPFE comenta lo siguiente: 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 de 99,51%. El porcentaje para todo el periodo es de 99,73%, por lo que el logro de los objetivos se puede considerar satisfactorio.

La SUBDIRECCIÓN GENERAL DE INTEGRACIÓN DE LOS INMIGRANTES explica al respecto 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 Art. 9.3 del Rgto. 1083/2006 es de un total de 12.577.854,28, lo que supone el 93,64% del total de ayuda FSE certificada.

El porcentaje previsto para todo el periodo es del 96%, por lo que sólo se está a 2,36 puntos porcentuales de la previsión establecida.

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

CRUZ ROJA ESPAÑOLA establece que todo lo ejecutado en el marco del Eje 2 corresponde a los Temas prioritarios que contribuyen al artículo 9.3. En concreto, el 96% de lo ejecutado a 31 de diciembre de 2011 de todo el gasto certificado por Cruz Roja en el POLCD en esta fecha tiene ese objetivo, en línea con lo planificado. 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 82%, 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 18% del gasto ejecutado. En relación a lo planificado, la desagregación en estos dos temas prioritarios, ponen de manifiesto pequeñas diferencias entre lo ejecutado a 31 de diciembre y lo previsto inicialmente hasta final del periodo, puesto que estas previsiones suponían un 78% en el TP 70 y el 22% 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).

Comentarios al cuadro 6. Anexo XXIII del Rgto. 1828/2006 para el total del PO

El INSTITUTO DE LA MUJER apunta que sus datos acumulados indican que, el 63,55% de las personas participantes son empleadas frente a un 36,38 % de desempleadas. Por tramos de edad, el grupo más numeroso es el de personas entre 25 y 54 años (86,57 %), seguido, a gran distancia, por personas menores de 25 años (7,18%). Según la pertenencia a grupos vulnerables, el 2,02% lo son, de las cuales el 1,10 % son personas inmigrantes seguido en segundo lugar, por personas en situación de dependencia a su cargo (0,56%) y en menor medida, por minorías y por otras personas desfavorecidas. En cuanto al perfil del nivel educativo, destaca el de educación postsecundaria no superior (45,24%), seguido en porcentajes similares, por el de educación secundaria superior (23,19 %) y el de educación superior (22,05 %).

La participación de mujeres es claramente mayoritaria frente a la de los hombres en todos los epígrafes, lo cual se debe a las acciones positivas a favor de las mujeres de muchas de nuestras actuaciones. Así, se observa que del total de personas empleadas, el 90,08% son mujeres y del total de personas desempleadas, el 94,40% también son mujeres. Por tramos de edad, la mayor participación de mujeres se da en personas mayores de 54 años (95,10%), seguida de personas menores de 25 años (92,12 %). Por su participación en grupos vulnerables, el mayor grupo lo constituyen otras personas desfavorecidas (100%), seguido de las mujeres inmigrantes (92,89%) y de las pertenecientes a minorías étnicas (91,92 %). Respecto al nivel educativo, hay más mujeres con educación primaria o secundaria inferior (93,71%), seguida de las que tienen nivel de educación secundaria superior (92,89 %). En consecuencia, de un total de 67.548 personas destinatarias de las actuaciones del Instituto de la Mujeres, un 91,65% son mujeres.

Respecto a las personas destinatarias la FUNDACION SECRETARIADO GITANO indica que el número de personas nuevas con las cuales se ha trabajado en el programa durante el año 2011 es de 6.521 siendo el número de mujeres mayor (51,79%) que el de hombres (48,21%), por lo que el total de personas beneficiarias del Programa de manera acumulada son 22.810. El porcentaje de ejecución a 31 de diciembre según los objetivos estimados para el año 2011, está en un 108,62% lo cual supone un porcentaje muy positivo de ejecución.

En cuanto a la distribución territorial se da una significativa diferencia entre los porcentajes de ejecución de los territorios convergencia con un 86,16% con los de competitividad con un porcentaje de ejecución a 31 de diciembre de 160,81%.

Respecto a la desagregación por sexo y tramos de edad, el grueso se encuentra entre las personas de 25 y 54 años (62,18%), siendo también importante los menores de 25 años (34,96%).

En cuanto a los contratos, se han conseguido 3.927 durante este periodo, lo que supone un nivel de ejecución del 173,9%. En la desagregación por sexos, el 56,8% han sido contratos realizados a mujeres, en un porcentaje similar al de llegada, lo cual valoramos como un aspecto positivo.

En cuanto a la distribución territorial se mantiene la tendencia de la diferencia, en este caso menos acentuada, entre los porcentajes de ejecución de los territorios convergencia con un 156,72% con los de competitividad con un porcentaje de ejecución a 31 de diciembre de 213,82%.

En el apartado de contratos a personas inmigrantes con 95 personas durante el período y un acumulado a 31 de diciembre de 240, se lleva un porcentaje de ejecución de 237,62%.

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 111 e ISCED 212.

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

¹¹ ISCED 1: Enseñanza Primaria, Primer Ciclo de la Educación Básica

¹² ISCED 2: Primer Ciclo de Enseñanza Secundaria, Segundo Ciclo de Educación Básica

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.

El Programa Acceder, 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.

Comentario al cuadro 6. Anexo XXIII del Rqto. 1828/2006 para el total del PO. del IMSERSO
El cuadro 6 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:

- ✓ Situación de las personas en relación con el mercado laboral.
- ✓ Clasificación por tramos de edad.
- ✓ Pertenencia a grupos vulnerables.
- ✓ Nivel educativo de los participantes.

Situación de las personas en relación con el mercado laboral:

En este desglose se incluyen el total de personas participantes, desagregándolas de la siguiente forma en categorías y subcategorías.

- Personas empleadas: total de mujeres y hombres empleados, independientemente de la forma contractual.
Esta categoría se subdivide en las siguientes subcategorías cuya suma debe ser igual al total de personas empleadas:
 - Personas empleadas por cuenta propia.
 - Personas empleadas con contrato fijo.
 - Personas con contrato temporal.
 - Funcionarios: se refiere a todo el personal al servicio de las administraciones públicas (sea personal funcionario o laboral).
- Personas desempleadas: total de personas inscritas como demandantes de empleo, independientemente del tiempo que lleven en esa situación.
Esta categoría tiene una subcategoría cuyo total no tiene por qué ser igual al total general.

- Personas desempleadas de larga duración: mujeres y hombres que hayan estado sin trabajo durante 12 de los anteriores 16 meses al comienzo de la actividad iniciada en los Centros y Direcciones Territoriales, o durante 6 meses de los anteriores 8 meses al comienzo de la actividad del programa, en este último caso, si se trata de menores de 25 años.
- Personas inactivas: Resto de personas no clasificadas como empleadas o desempleadas que se desglosan en una serie de subcategorías y cuya suma debe ser igual al total de personas inactivas. En el caso del IMSERSO, todas las personas están en la categoría de personas inactivas recibiendo educación o formación. Solo se registran las personas inactivas que en el momento de participar en una actividad financiada por el FSE se encuentran recibiendo formación de cualquier tipo.

SITUACIÓN EN EL MERCADO LABORAL	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	Nº PERSONAS	%	Nº PERSONAS	%	Nº PERSONAS	%
Número de personas empleadas	24	66,67%	12	33,33%	36	3,48%
Número de personas desempleadas	29	54,72%	24	45,28%	53	5,13%
Número de personas inactivas	533	56,40%	412	43,60%	945	91,39%
TOTAL	586	56,67%	448	43,33%	1034	100,00%

De las personas empleadas sabemos que solamente una trabaja por cuenta propia.

Entre las personas desempleadas, 12 hombres son desempleados de larga duración y 14 son las mujeres en esa situación.

En cuanto a las personas inactivas, que son la mayoría en nuestro caso, 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.

En general, seguimos viendo una participación superior de los hombres en el programa, aunque la brecha va en disminución puesto que en el año 2011, la diferencia mujeres-hombres es de un 13% aproximadamente.

Del total de personas participantes:

- 36 están trabajando, lo que supone el 3,48%.
- 53 están desempleadas y demandando empleo, aproximadamente el 5,13% de los participantes.
- 945 son inactivas y recibiendo formación, es decir, el 91,39% de los participantes están en esta situación.

Clasificación por tramos de edad:

Mujeres y hombres desglosados en tres categorías, cuya suma debe ser igual a total de personas participantes:

- ✓ Menores de 25 años.
- ✓ Entre 25 y 54 años.
- ✓ Mayores de 54 años.

TRAMOS DE EDAD	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
< 25 AÑOS	131	58,74%	92	41,26%	223	21,57%
ENTRE 25 Y 54 AÑOS	376	55,54%	301	44,26%	677	65,47%
> 54 AÑOS	79	58,98%	55	41,04%	134	12,96%
TOTAL	586	56,67%	448	43,33%	1034	100,00%

LA mayoría de las personas están en el tramo comprendido entre los 25 y los 45 años, en términos de porcentaje, el 65,47% del total de personas participantes está aquí ubicado.

En todos los tramos de edad, es mayor la participación masculina que la femenina.

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 2011, la cifra asciende a 1034 personas: 586 son hombres y 448 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 CRMF,s (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:

- o Tener la calificación legal de persona con discapacidad.
- o No padecer enfermedad infectocontagiosa ni necesitar atención de forma continuada en instituciones sanitarias.
- o No padecer trastornos mentales que puedan alterar la normal convivencia en el Centro.
- o 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:

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

GRUPO VULNERABLE	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
PERSONAS CON DISCAPACIDAD	586	56,67%	448	43,33%	1034	100,00%

De las 1034 personas, 5 de ellas (2 hombres y 3 mujeres) tienen además personas en situación de dependencia a su cargo.

Dentro de este colectivo de personas con discapacidad, existe un pequeño porcentaje de personas inmigrantes procedentes fundamentalmente del norte y el centro de África.

Nivel educativo de los participantes:

NIVEL EDUCATIVO	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
PRIMARIA O SECUNDARIA INFERIOR	382	59,87%	256	40,13%	638	61,70%
SECUNDARIA SUPERIOR	120	57,42%	89	42,58%	209	20,21%
POSTSECUNDARIA NO SUPERIOR	41	75,93%	13	24,07%	54	5,22%
SUPERIOR	19	47,50%	21	52,50%	40	3,87%
TOTAL	562	59,72%	379	40,28%	941	91,01%

La mayor parte de las personas participantes, en concreto, el 61,70%, están en el tramo de educación primaria o secundaria inferior que se corresponde con la enseñanza obligatoria en España.

Son bastantes, el 20,21%, las personas con educación secundaria superior y solamente alrededor del 9% de los/las participantes tienen estudios de postsecundaria y superior.

Un aspecto a destacar es que existen 93 personas no recogidas en esta tabla, lo que supone el 8,99% de participantes. En este grupo se encuentran los que no tienen siquiera el certificado de escolaridad o no tenemos constancia de ello.

De estas 93 personas 24 son hombres y 69 mujeres.

Comentario al cuadro 6. Anexo XXIII del Rqto. 1828/2006 para el total del PO. del OATPFE

El perfil de las personas participantes destinatarias del Programa Operativo, cumple con las características generales de la población penitenciaria. El 40,48% de los internos que inician una acción formativa en un centro penitenciario están en ese momento ocupando un puesto de trabajo remunerado en un taller productivo a diferencia del 59,52% restante que no están realizando este tipo de actividad. No hay diferencias en relación a la variable de género.

El mayor tramo de participantes se encuentra entre los 25 y 54 años (84,79%) seguido de los jóvenes, entre 18 y 25 años (11,31%) 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 (81,34%) de personas con un nivel educativo bajo sin diferencias significativas en cuanto a los hombres y las mujeres.

Comentario al cuadro 6. Anexo XXIII del Rqto. 1828/2006 para el total del PO. de la SUBDIRECCIÓN GENERAL DE INTEGRACIÓN DE LOS INMIGRANTES

Según los datos recogidos y acumulados a 31 de diciembre 2011, se ha atendido a un total de 100.638 personas, de las cuales 48.078 son mujeres y 52.560 hombres. El porcentaje de mujeres atendidas con respecto al total es del 47,77%.

Del total de estas personas atendidas, 19.686 eran personas que tenían un empleo, mientras que 74.037 estaban desempleadas, lo que supone un 73,57% de personas atendidas sin empleo, frente a un 19,56% que ya estaban insertadas en el mercado de trabajo.

Del total de personas desempleadas atendidas 34.424 eran mujeres, lo que supone un 46,50% del total de personas desempleadas; mientras que las que tenían un empleo previo, 10.617, suponen un 53,93% de las personas atendidas con empleo.

En cuanto a la edad de las personas participantes hay que señalar que la mayor parte de ellas, exactamente el 83,66% (84.197) se encuentran situadas en el tramo de entre 25 y 54 años. Dentro de este tramo, las mujeres suponen un 48,53% frente al 51,47% de los hombres. Sin embargo, en el tramo de mayores de 54 años, las mujeres suponen un porcentaje ligeramente superior con respecto a los hombres, exactamente el 53,07%, frente al 46,93%.

Finalmente y en cuanto a la desagregación según nivel educativo, el 61,87% 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 44,93%.

Cabe destacar que dentro del nivel educativo más alto, es decir Educación superior, las mujeres tienen una representación del 54,46%. Este porcentaje supone una diferencia a su favor de casi 10 puntos por encima de los hombres, y también supone una diferencia de otros 10 puntos con respecto a la representación que tienen ellas mismas en el nivel educativo más bajo. De esto se puede deducir, que en términos generales las mujeres que inician un itinerario de inserción socio laboral tienen mejor nivel educativo que los hombres.

CRUZ ROJA ESPAÑOLA explica, al respecto, que el perfil tipo de las personas atendidas es mayoritariamente mujeres (60% frente al 40% de hombres, con los datos acumulados hasta 31/12/2011), con una edad entre 25 y 54 años (81%, frente al 15% de jóvenes y 4% de mayores de esa edad), en situación laboral de desempleo (74% frente al 19% de inactivos y el 7% de ocupados en situación precariedad laboral), y con un nivel de estudios medio bajo: el 32% sin estudios, primaria o secundaria inferior, el 32% secundarios superiores, el 5% post secundaria no superior, y el 9% educación superior (del resto no se tienen datos). En cuanto a los colectivos, el 84% son personas inmigrantes y el 16% son otras personas en riesgo de exclusión social.

El análisis de género, nos muestra que en todos los estratos el porcentaje de mujeres es superior al de hombres, tanto por edad, situación laboral, nivel de estudios, colectivos... sin embargo señalar que en términos relativos, la presencia es aun mayor en el tramo de edad de mayores de 54 años (63%), con situación laboral de ocupada (72%), con niveles de estudios superiores (65%), mientras la media de participación femenina es, como se ha dicho del 60%.

En relación al perfil, y más allá de las clasificación de las personas participantes en las categorías mencionadas, hay que decir, que en términos generales se trata de personas que sufren multitud de elementos de discriminación en el mercado de trabajo y que unido a otras problemáticas sociales que les caracteriza, les sitúan en una posición de clara desventaja en relación a otros colectivos. Estos elementos, además, se combinan y superponen acentuando la vulnerabilidad y la discriminación laboral: niveles de cualificación bajos, falta de experiencia en contextos laborales normalizados, autoestima deteriorada, pertenencia a los estratos más

bajos de la escala social, dificultades lingüísticas, problemas administrativos, falta de capital relacional, desconocimiento de los hábitos laborales en España, desconocimiento de nuestro sistema productivo, 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.

CÁRITAS ESPAÑOLA destaca que la crisis destruye empleo para las personas menos cualificadas, y que más de un 75 % 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 minorías étnicas y con dificultades de inserción socio – laboral.
- Cabezal de familia de hogares monoparentales con dificultades sociales.
- Personas que habitan en zonas rurales especialmente deprimidas y con necesidad de apoyo sociolaboral.

Para estas personas se están desarrollando y organizando pre-talleres para la adquisición de habilidades sociales y laborales, con objeto de mejorar la empleabilidad de los participantes con mayores dificultades y, con esto, favorecer su acceso a ofertas formativas para su posterior inserción en el mercado laboral.

Por otro lado, en nuestros servicios de empleo se sigue constatando la detección de personas que nunca o en raras ocasiones se han encontrado desempleados, y que actualmente en la coyuntura económica y empresarial que se está padeciendo, han quedado en situación de paro. Son personas con amplia experiencia laboral, y que necesitan acceder a otras actividades empresariales diversificando su perfil profesional a través de la formación profesional, mejorando las competencias socio-laborales y profesionales, y con la realización y aprovechamiento de prácticas profesionales que además suponen la promoción del participante en la empresa.

Por ello se están promoviendo en el contexto de los itinerarios integrados de inserción, las medidas de formación, ya sean cursos de formación ocupacional o talleres pre-laborales. Se procura que los cursos tengan prácticas profesionales en empresas del sector profesional relacionado con la formación del curso y tutorizadas por Cáritas. Se viene observando una mayor motivación e interés por la formación por parte de los participantes del Programa Operativo debido a que aumenta el tiempo de búsqueda de empleo y a que disminuyen las ofertas de empleo.

Junto con los pre-talleres, los cursos de formación ocupacional y los talleres pre-laborales, también se continúa potenciando y desarrollando talleres sobre técnicas de búsqueda activa de empleo.

Dentro de las medidas formativas se están impartiendo módulos que abordan los Objetivos Transversales dentro del Programa Operativo relativos a la información, sensibilización y formación del principio de Igualdad de Oportunidades, del Cuidado del Medio Ambiente y del uso de las Nuevas Tecnologías.

Se observa como la situación socioeconómica de crisis en la que estamos inmersos está afectando aún más notablemente a las personas más desfavorecidas, de ahí que desde Cáritas se esté potenciando las acciones de los servicios de Intermediación Laboral a través del incremento significativo de visitas a empresas, para conseguir varios objetivos incluidos en la programación del Programa operativo: dar a conocer las actuaciones desarrolladas por Cáritas, promocionar a los participantes del Programa Operativo captando ofertas y oportunidades de prácticas y de inserción para los mismos, y sensibilizar al empresariado para lograr su colaboración con este Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación.

En estos momentos de crisis, más que nunca, vemos imprescindible el trabajo en red y con buena coordinación entre todos los agentes del territorio, sobre todo en el ámbito local, aunque también en el autonómico y nacional. Desde las entidades beneficiarias, las Cáritas Diocesanas y Regionales, así como desde el ámbito confederal se están potenciando todo tipo de actuaciones que redunden en beneficio de esta mayor eficiencia de recursos. Se continúan manteniendo y estableciendo relaciones de colaboración con empresas, administraciones públicas y otras entidades que persiguen objetivos afines o complementarios a Cáritas.

La SUBDIRECCIÓN GENERAL DE INTEGRACIÓN DE LOS INMIGRANTES añade los siguientes comentarios generales, en el apartado 2.2.1 de análisis cualitativo de los logros, medidos mediante indicadores físicos y financieros:

- ✓ Están reseñados en las páginas de desarrollo del Eje 2 (en el apartado 3 de este informe)
- ✓ Con carácter general:

Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)

- o El acumulado total de personas beneficiarias a 31 de diciembre de 2011 (100.638) supera ya la previsión efectuada para el año 2013 (75.725), sucediendo lo mismo tanto en las Regiones de Convergencia como en las de Competitividad.

Hay mayor participación en hombres reflejada en el acumulado (mas de un 70% sobre lo previsto) que de mujeres (superior en un 6% aproximadamente), sin embargo en el año 2011 la presencia de ambos es similar (13.220 hombres/13.330 mujeres).

- o El nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental (11.297), supera ampliamente la previsión a 2013 (8.000), si bien se ha incrementado en el acumulado de las Regiones de Competitividad.
- o El acumulado de personas beneficiarias contratadas a 31 de diciembre de 2011 (12.357), pese a las dificultades, supera ya la previsión efectuada para el año 2013 (7.000). este mayor número de contrataciones se alcanza tanto en las Regiones de Convergencia como en las de Competitividad.

La SUBDIRECCIÓN GENERAL DE INMIGRACIÓN informa de lo siguiente: En primer lugar es necesario recordar que en 2010 y 2011 se ha experimentado un notable descenso en los flujos migratorios laborales en España, que se interpreta 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.

En lo que afecta a los flujos migratorios de temporada para campañas agrícolas, esta reducción de los flujos no ha sido tan pronunciada como en otros ámbitos, pero también han experimentado un descenso. Por ello, los datos de personas beneficiarias se han reducido en comparación con los de 2009 y, en relación con las previsiones para todo el periodo, están por debajo de las expectativas iniciales.

No obstante hay un incremento del número de personas beneficiarias respecto de 2011. Este incremento se debe a varias causas:

- En primer lugar ha habido modificaciones, tanto presupuestarias como 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.
- Por otra parte se ha incluido en el indicador "Personas beneficiarias" a los trabajadores y trabajadoras que en los años 2009 y 2010 se incluyeron en el indicador "Estudios, evaluaciones", por considerar que las actuaciones se ajustan más al primer concepto. En consecuencia, el valor del indicador "Estudios, evaluaciones" es, para 2011, "0".

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

- En cuanto al sexo, hay un mayor porcentaje de mujeres (54,36 %) que de hombres (45,64 %).
- En cuanto a la edad, la mayor parte (89 %) pertenece al grupo de 25 a 54 años.
- En cuanto al nivel educativo, el 86 % de las personas beneficiarias no tiene estudios o tiene estudios primarios u obligatorios, dato que está en consonancia con las actividades realizadas, ya que se trata de trabajos de temporada en campañas agrícolas.
- Dado que el objeto de las actuaciones está directamente relacionada con la contratación de los trabajadores, como en años anteriores las actuaciones se centran íntegramente en personas desempleadas.

En cuanto a la gestión de las actuaciones realizadas, la principal novedad en relación con los dos ejercicios anteriores es la canalización de todas las actuaciones de la Subdirección General de Inmigración a través de subvenciones

En 2009 y 2010 la financiación por parte de la entonces Dirección General de Inmigración se realizó a través de dos figuras: subvenciones y convenios de colaboración. A partir de 2011 se elimina la figura de los convenios, por lo que la financiación de todas las actividades se ha gestionado a través de una convocatoria de subvenciones¹³. No obstante se mantienen, en líneas generales, las actuaciones que se venían realizando en ejercicios anteriores. En concreto la convocatoria prevé las siguientes:

- Organización y coordinación de las contrataciones y desplazamientos de las personas trabajadoras de temporada
- Promoción y apoyo a la concatenación de campaña
- Visita a los alojamientos y elaboración de informes sobre las condiciones de los mismos
- Elaboración de un censo de alojamientos.
- Asesoramiento e información sociolaboral
- Realización de estudios e investigaciones
- Asistencia a las Comisiones Central y Provinciales y grupos de trabajo enmarcados en el Convenio de Migraciones de la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración.

Por lo que se refiere a los importes certificados, no se han realizado aún la certificación correspondiente a 2011, por lo que no cabe hacer comentarios al respecto. Sin embargo se aclara que hay un pequeño desfase entre los indicadores físicos y los datos de ejecución.

En los indicadores físicos se han incluido las personas beneficiarias de actuaciones efectivamente realizadas en 2011. El pago de las subvenciones por parte de la Dirección General de Migraciones se ha realizado en su mayor parte en 2011 si bien a 1 de enero de 2012 había pagos pendientes, que se corresponderán, por tanto, con actuaciones e indicadores de 2011.

¹³ Resolución de 29 de julio de 2011, de la Dirección General de Inmigración, por la que se convocan subvenciones públicas para la ordenación de los flujos migratorios laborales de trabajadores migrantes para campañas agrícolas de temporada (BOE de 6 de agosto).

En cuanto a los temas prioritarios, la Subdirección General de Inmigración ha ejecutado actuaciones que se encuadran en dos temas prioritarios: el 65: Modernización y fortalecimiento de las instituciones del mercado laboral, y el 70: Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral reforzando así su integración social, ambos incluidos en el Eje 2: Fomento de la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres.

Las actuaciones desarrolladas son en buena parte desarrollo del convenio del Convenio de Migraciones de la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración con agentes sociales y con la Federación Española de Municipios y Provincias.

Las partes de dicho convenio se comprometían a coordinarse en la ejecución y planificación de campañas agrícolas de temporada, en el análisis y cuantificación de los/as trabajadores/as necesarios, en la gestión de los procesos de contratación, en la organización de los desplazamientos de los/as trabajadores/as migrantes, atendiendo singularmente a la idoneidad del alojamiento de los/as trabajadores/as, así como la vigilancia y control de las condiciones de trabajo y en el asesoramiento e información sociolaboral de los/as trabajadores/as.

En este contexto se han realizado las actuaciones de años anteriores y también las de 2011. La realización de esas tareas de organización tienen como finalidad última, además de la ordenación de los flujos laborales, la inserción sociolaboral de los/as trabajadores/as de temporada.

En concreto, los gastos subvencionados de acuerdo con la convocatoria de 2011, han sido los siguientes:

- Organización y coordinación de las contrataciones y los desplazamientos de las personas trabajadoras de temporada: gastos de personal y viajes de las personas pertenecientes a la entidad que realizan la actuación.
- Promoción y apoyo a la concatenación de campañas de temporada, así como desarrollo de proyectos piloto en este ámbito: gastos a subvencionar son los de personal y de viaje de las personas pertenecientes a la entidad que realizan la actuación, y los gastos de desplazamientos de temporeros/as que participen en diversas campañas, al comenzar un nuevo periodo de contratación como consecuencia de la finalización de una campaña y el inicio de la siguiente.
- Visita a los alojamientos y elaboración de informes sobre las condiciones de los mismos: gastos de personal y de viaje de las personas pertenecientes a la entidad que realizan la actuación.
- Elaboración de un censo de alojamientos de las personas trabajadoras migrantes de temporada en el que se incluyan los alojamientos existentes, su ubicación y sus condiciones: gastos de personal.
- Asesoramiento e información sociolaboral a las personas trabajadoras migrantes de campañas agrícolas de temporada en relación con sus derechos, las condiciones laborales del sector y los servicios de carácter social a que pueden tener derecho: gastos de personal perteneciente a la entidad que realiza la actuación y los derivados del material divulgativo que se utilice como apoyo a la misma.
- Realización de estudios e investigaciones sobre condiciones sociales, sanitarias, laborales y económicas de las personas trabajadoras de temporada: gastos de personal perteneciente a la entidad que realiza la actuación.
- Gastos derivados de la asistencia a las Comisiones Central Provinciales así como a los grupos de trabajo enmarcados dentro del Convenio de Migraciones de la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración.

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.

Según datos del INSTITUTO DE LA MUJER en España, si bien se ha realizado un avance en los últimos años en cuanto a la participación de la mujer al mercado de trabajo, las diferencias entre mujeres y hombres continúan siendo patentes.

Si comparamos los datos estadísticos¹⁴ desde el inicio del período de programación, observamos una evolución positiva en cuanto a la situación femenina a la actividad económica. Respecto a la tasa de actividad, la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo se ha elevado en 3 puntos porcentuales desde el inicio del período (datos del 2006) en las edades de 16 a 64 años, mientras que el de los hombres ha disminuido en 6. Ello no obsta a que la brecha de género persista, aunque ha disminuido notablemente desde 20 puntos en 2006 a 13 en 2011.

En cuanto a la tasa de empleo femenina, ésta sigue siendo inferior a la masculina, y aunque ambas han descendido desde el inicio del período (datos EPA 2006-2010), el descenso ha sido mayor en el caso de los hombres, en el que ha sido de 10,1 puntos porcentuales. En las mujeres, este descenso en el mismo período, ha sido de 0,8 puntos porcentuales. La brecha de género se ha reducido entre ambos, situándose, en 2011 en 13,1 puntos porcentuales.

Si se analiza la evolución por grupos de edad, el mayor descenso en las tasas de empleo se produjo en la población joven (16 a 24 años), tanto en varones como en mujeres. En los varones descendió 20,3 puntos en el periodo 2006-2010 y en las mujeres el descenso fue mucho menor: (11,2 puntos).

En España en el año 2006, la brecha de género (varones-mujeres) en las tasas de empleo de la población de 16 y más años alcanzaba un valor de 22,4 puntos. En el periodo 2006-2010 disminuyó 9,3 puntos alcanzando un valor de 13,1 puntos en el año 2010.

Por grupos de edad, el mayor descenso en el valor de la brecha de género se produjo en el grupo de 25 a 54 años (11,4 puntos), seguido del grupo de 20 a 64 años (11,0 puntos) y de la población joven de 16 a 24 años (9,1 puntos).

Tasa de empleo según grupos de edad. Brecha de género

Varones	2010	2009	2008	2007	2006
Total (de 16 y más)	54,7	56,5	62,5	64,9	64,8
De 16 a 24	28,2	32,4	43,2	48,5	48,6
De 25 a 54	75,7	77,3	84,4	87,6	87,6
De 55 a 64	54,7	56,7	60,9	60,0	60,4
De 16 a 64	65,6	67,6	74,6	77,4	77,3
De 20 a 64	69,1	71,0	78,1	80,7	80,8
Mujeres					
Total (de 16 y más)	41,6	42,1	43,9	43,6	42,4
De 16 a 24	26,5	29,1	35,7	37,0	37,7
De 25 a 54	63,2	63,8	65,9	65,7	63,7
De 55 a 64	33,2	32,3	31,2	30,0	28,7
De 16 a 64	53,0	53,5	55,7	55,5	54,0
De 20 a 64	55,8	56,3	58,4	58,0	56,5
Brecha de género (varones - mujeres)					
Total (de 16 y más)	13,1	14,4	18,6	21,2	22,4
De 16 a 24	1,7	3,3	7,5	11,5	10,9
De 25 a 54	12,5	13,6	18,5	22,0	23,9
De 55 a 64	21,5	24,5	29,8	30,0	31,7
De 16 a 64	12,6	14,0	18,9	21,9	23,3
De 20 a 64	13,3	14,7	19,7	22,7	24,3

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

¹⁴ Datos de la EPA, del INE, referidos a las tasas de edades de 16 a 64 años.

Mención especial merece la incidencia de la existencia de hijos menores de 12 años en el empleo de mujeres y hombres. Así observamos que mientras en el caso de las mujeres, a medida que se incrementa el número de hijos menores de 12 años, disminuye la tasa de empleo, en el caso de los hombres se mantiene o incluso es más alta (según datos de la EPA del año 2009, la tasa de empleo de los varones de 25 a 49 años sin hijos era casi de 80 %, mientras que en el caso de tener hijos menores de 12 años se incrementaba al 84,9 %. En el caso de las mujeres de 25 a 49 años, la tasa de empleo era de 69.1 y se reduce a 60.7 en el caso de hijos menores de 12 años.)

Respecto a las tasas de desempleo, si en el principio del período la tasa de las mujeres duplicaba prácticamente a la de los hombres (11,36% la femenina frente a un 6.09% la masculina en 2006) en el 2011, ambas han sufrido un aumento considerable debido al impacto de la crisis. En este año, la brecha de género se atenúa como consecuencia de los elevados incrementos en la tasa de paro de los hombres en los últimos años, y no a que haya mejorado la situación de las mujeres. Por grupos de edad, el mayor incremento de las tasas de paro se ha producido en la población joven, tanto hombres como mujeres.

Las mujeres ocupan los puestos de menor responsabilidad, y sus contratos acusan una mayor temporalidad y por consiguiente, son más precarios y de menor calidad. Las mujeres se han incorporado más tarde que los hombres al mercado de trabajo y cuando lo han hecho, las condiciones no han sido iguales. Sus carreras son más irregulares ya que se ven interrumpidas en más ocasiones, lo que dificulta su promoción. Hay mujeres para las que mantener un empleo significa tener que renunciar a la vida familiar o a tener hijos. Las diferencias retributivas entre mujeres y hombres, la segregación horizontal y vertical en el mercado de trabajo y el problema de resolución de conciliación de la vida laboral y personal y familiar de las personas trabajadoras, suponen mayores obstáculos a la integración y permanencia laboral de las mujeres. (Ver punto 2.0.sobre contexto socio-laboral con perspectiva de género)

Una dificultad añadida la presentan las mujeres en riesgo de exclusión (mujeres inmigrantes, mujeres con discapacidad, mujeres pertenecientes a razas o etnias, ex reclusas, mujeres de familias monoparentales...) a la hora de acceder al mercado de trabajo. Todas ellas sufren una doble discriminación, por ser mujer y por pertenecer a alguno de los colectivos citados. El hecho de que las mujeres, logren altos niveles educativos sigue sin traducirse en una representación acorde en el mercado de trabajo.

En resumen, a pesar de la importante incorporación de las mujeres al mercado de trabajo y del aumento del empleo femenino, es necesario seguir incidiendo para superar las desigualdades que aún persisten en este ámbito. Aspectos importantes a tener en cuenta son la formación y la inserción laboral, la igualdad de retribución, la promoción en el empleo y la organización del tiempo de trabajo para dar cabida a una mejor conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Igualmente, cobra especial importancia la educación para romper con los estereotipos sexistas desde la infancia y con los argumentos que serán la base de la segregación ocupacional, así como promover una mayor representación de las mujeres en el ámbito académico y científico, y en los ámbitos económicos y políticos. Existe un déficit importante de infraestructuras sociales y de apoyo a la infancia y a personas dependientes. Asimismo, es necesaria una mayor sensibilización de la sociedad en su conjunto a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y revisar los niveles de protección social que perjudican a las mujeres.

Las actividades desarrolladas por la FUNDACIÓN LUIS VIVES, que por su naturaleza no son actividades de intervención directa, incluyen medidas transversales de fomento de la igualdad de oportunidades, ya que son acciones de refuerzo y fortalecimiento del Tercer Sector en general, y en concreto, fomentan el empoderamiento de ONG que trabajan a favor del fomento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres , lo que provoca un efecto positivo en la reducción de las diferencias existentes entre hombres y mujeres.

En el desarrollo de todas las actividades y, a través de las entidades participantes, destinatarios de las operaciones de la Fundación Luís Vives dentro del PO, se favorece la plena participación social y la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres.

Por su parte, CÁRITAS ESPAÑOLA analiza todos los datos desagregados por sexo. El Sistema de información de la Confederación de Cáritas Española (SICCE) incluye esta variable básica como obligatoria.

En todo esto, los números que presentamos hablan por sí solos: De las 15.938 personas participantes en el Itinerario enmarcado en el Programa Operativo durante el año 2011, 9.818 son mujeres y 6.120 hombres, es decir, el 61,6% 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 que, 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.

De forma generalizada se están implantando 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.

Para aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral se ha realizado discriminación positiva a la hora de elegir candidatas y candidatos.

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, a título indicativo:

- 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 en el marco del Programa Operativo Lucha contra la Discriminación. A lo largo del 2011 se ha consolidado el esfuerzo iniciado desde principios del periodo 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 y los participantes del programa en el desarrollo de los itinerarios de inserción laboral como desde las campañas de sensibilización y comunicación.

Los datos referentes al 2011, tanto del eje 70 como del 71, constatan una mayor participación de mujeres.

	Mujeres	Hombres	Totales
Medida 70	10182	6651	16833
Medida 71	1235	695	1930
Total	11.417	7.346	18.763

Durante el 2011 se ha mantenido el incremento de la participación de las mujeres en el programa. Respecto al 2010, su participación ha aumentado en 2 puntos alcanzando el 61%. El incremento fundamentalmente se ha producido en el eje 70. En sentido inverso, han participado menos hombres y su participación ha sido del 39%. En 2010 los hombres representaron el 41%, 2 puntos menos.

Esta mayor participación se debe a una mayor intencionalidad en la captación de mujeres, Ante el desigual punto de partida de mujeres y hombres y con el objetivo de reducirla se ha intensificado la captación de mujeres porque en momentos de recesión económica las mujeres han sido y siguen siendo las primeras expulsadas del mercado laboral y de sus recursos. Hay una tendencia a invisibilizar y a desatender a mujeres, porque el empleo suele considerarse más prioritario en el caso de los hombres. Y por otro lado, se están produciendo contextos de mayor necesidad económica que acercan a las mujeres al proyecto.

Al igual que en 2010, se sigue incrementando la incorporación de mujeres motivadas por la necesidad de encontrar un empleo para subsistir. Se trata en muchos casos de mujeres que hasta el momento no habían trabajado nunca, ya que sus parejas tenían trabajos estables, pero que los han perdido con motivo de la crisis. Ante esta nueva situación, ellas se convierten en un pilar fundamental para sostener la economía familiar.

Además durante el 2011, a pesar de las dificultades (destrucción de empleo, mayor nº de candidaturas para cubrir una oferta, incremento de requerimientos para cumplir con el perfil, mayor porcentaje de hombres ante la caída de la construcción) se han mantenido altas tasas de inserción. La destrucción de empleo sigue afectando a ocupaciones tradicionalmente masculinas como la construcción, pero se extiende cada vez con mayor fuerza a

todas las ocupaciones y sectores, especialmente del sector servicios, con fuerte presencia femenina. A pesar de ello la tasa de inserción de mujeres ha sido superior al de los hombres de manera general; con una media de tasa femenina de inserción del 34% del total de mujeres participantes y una tasa masculina del 31% del total de hombres participantes. Lo que supone estar contribuyendo a reducir la brecha de género existente en el mercado de trabajo de manera general. Además, del total de personas insertadas, 6.190, el 63% son mujeres y el 37% hombres. En todo el proceso del itinerario se ha intensificado y consolidado la incorporación de módulos de igualdad de oportunidades, de conciliación y corresponsabilidad.

El POLCD reduce la brecha de género en las tasas de ocupación y mejora su permanencia en el mercado laboral. 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 (contratos superiores a 6 meses: 38% de las mujeres insertadas y 29% de los hombres insertados).

No obstante, es preciso mencionar la brecha entre mujeres y hombres en la contratación a tiempo parcial que en el caso de las mujeres es superior en 15 puntos porcentuales al de los hombres (44% mujeres y 29% hombres). Estos resultados representan la reducción de la distancia en 5 puntos respecto al 2010 e invierten la tendencia al alza que se venía produciendo. Sin embargo esta menor diferencia se debe a una mayor presencia de los hombres en contratos a tiempo parcial, más que a una disminución de las mujeres en este tipo de contratos. El mercado laboral se ha precarizado, y en el caso de los contratos a tiempo parcial aunque las mujeres están sobrerrepresentadas, la lectura positiva sería que su presencia no ha subido proporcionalmente tanto como los hombres.

Las mujeres 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 o a la falta de servicios públicos de apoyo a la conciliación en el caso de mujeres con responsabilidades familiares no compartidas (familias monomarentales, mujeres víctimas de violencia de género, mujeres inmigrantes que han realizado su proceso migratoria con sus hijos/as...).

Desde el P.O.L.C.D se es consciente de esta realidad y de las consecuencias que tanto a corto como a medio plazo tiene este hecho: disminución de 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.

Esta realidad ha obligado a orientar la intervención hacia la corresponsabilidad de manera más intensa de cómo se venía haciendo (sobre todo utilizando algunas de las acciones grupales de orientación, el trabajo de intermediación con el empresariado y especialmente a través de la campaña de sensibilización Te corresponde, nos corresponde).

Además se sigue reforzando 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.

La FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO por su parte, ha llevado a cabo un estudio aún no publicado, sobre Población Gitana Española y del Este de Europa. Empleo e Inclusión, del cual 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 las 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 es superior en 12,4 puntos.

En cuanto a las actuaciones dirigidas a la población gitana en el Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación en cuanto a la desagregación por sexo 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 2011 se han abierto un total de 6.521 a través del Programa Acceder. En la desagregación por sexo el 48,21 % han sido hombres y el 51,79 % 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 44,1%.
- Se han conseguido 3.927 contratos, de los cuales el 56,8% han sido mujeres y el 43,1% hombres. Podemos observar como el porcentaje de contratos en mujeres es algo 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 57,5% del total de formados, 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 51% y 54% son mujeres y en el nivel de SCED 5 Y 6 de Educación Superior, las mujeres representan el 58 y 67%.

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

Sigue existiendo diferencia entre el número de participantes masculinos y femeninos, no obstante esa diferencia se va reduciendo poco a poco y en este último año es de un 13% aproximadamente (atendiendo al total convergencia+competitividad).

El siguiente cuadro refleja la participación de las mujeres, en términos porcentuales, en el año 2011 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%	45%	58,81%	41,19%
% DE CONTRATOS (En relación con el número de participantes).	11,91%	25,68%	23,97%	30,48%

La diferencia de participación 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.

Sin embargo, por lo que respecta al empleo, hemos constatado la tendencia que se pone de manifiesto en los últimos informes en materia de igualdad y es que el porcentaje de mujeres contratadas es mayor que el de hombres, en relación con el número de participantes de uno y otro sexo y no sobre el global.

Esta diferencia de contratación es mucho mayor en las regiones convergencia y ello puede llamar la atención, dado que es en estas regiones donde existe una mayor tasa de desempleo.

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

OATPFE

El porcentaje de participación femenina de las acciones de formación para el empleo e inserción laboral que se han desarrollado durante el año 2011, ha sido del 12 % frente al 88 % de la población masculina.

Respecto a este dato hay que destacar que se incrementa en más de tres puntos la proporción de población femenina existente en los centros penitenciarios y centros de inserción social, por lo que claramente la Igualdad de Oportunidades se ha tenido en cuenta en la selección de los participantes.

La difusión y publicidad de las acciones cofinanciadas por el Fondo Social Europeo se hace en todos los lugares en los que se encuentran los candidatos/as de los distintos establecimientos penitenciarios.

La selección de los candidatos y candidatas 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 o penada y le asigna las acciones encaminadas a subsanar dichas necesidades.

Asimismo, en la normativa remitida a estos órganos colegiados para la selección de candidatos y candidatas siempre se insiste en la necesidad de tener en cuenta la igualdad de oportunidades.

En este punto (2.2.2.), la SUBDIRECCIÓN GENERAL DE INTEGRACIÓN DE LOS INMIGRANTES explica que las actividades realizadas en las Operaciones del Eje 2, Tema prioritario 70, respetan plenamente el principio comunitario de favorecer la igualdad entre hombres y mujeres y la integración de las cuestiones de género, tal y como se recoge en los Reglamentos del Consejo 1083/2006 de 11 de julio de 2006 por el que se establecen disposiciones generales sobre los Fondos Estructurales (artículo 16), como en el Reglamento 1081/2006 de 5 de julio de 2006 del Parlamento Europeo y del Consejo relativo al Fondo Social Europeo (artículo 6), así como los Tratados y demás normativa de la Comunidad.

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. El Grupo Estratégico de Igualdad de Género 2007-2013 está compuesto por la Subdirección General del FSE, las Subdirecciones Generales Adjuntas de Gestión y de Certificación y el Grupo Técnico de Igualdad. Sus funciones son fundamentalmente decisorias y de representación política, si bien la planificación técnica de los aspectos relativos a la implantación de la estrategia y del asesoramiento y coordinación técnicos corresponde al Grupo Técnico de Igualdad de Género (GTI). El GTI está compuesto por personal de la Autoridad de Gestión, y de la unidad horizontal de información y publicidad que cuenta con experiencia y conocimientos específicos en materia de género.

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). Durante el año 2011 se ha desarrollado la primera fase de dicha estrategia: el diseño de un programa de iniciación y capacitación en igualdad de género (que se impartirá a principios de 2012) dirigido todo el personal de la Autoridad de Gestión, de Certificación y de los denominados “servicios horizontales” (información y publicidad, evaluación, informática).

Dentro de las funciones de asesoramiento y coordinación técnicas del GTI desarrolladas durante 2011, podemos destacar los siguientes elementos clave:

Aportaciones para la integración de la perspectiva de género en informes, publicaciones, etc.:

- Preparación de materiales “Acciones y políticas europeas para promover la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres” en el marco de las Jornadas sobre Igualdad de Género celebradas del 21 al 25 de marzo de 2011 en el Tribunal de Cuentas, en Madrid.
- Recogida de información sobre actuaciones cofinanciadas por el FSE para la Comisión Interministerial de Coordinación y Seguimiento del Plan de Acción para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Sociedad de la Información.
- Impartición de varios cursos de formación: a organismos gestores de fondos europeos en materia de información y publicidad de actuaciones cofinanciadas con perspectiva de género (Valladolid, octubre de 2011), y de Fondos Estructurales e igualdad de género para personal de organismos intermedios (Madrid, noviembre de 2011),
- Participación en el programa de intercambio de las visitas de estudio de las delegaciones rumana (Madrid, junio de 2011) y turca (Madrid, octubre de 2011).

Participación en redes relacionadas con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, tanto nacionales como transnacionales

En el apartado correspondiente a la actividad temática transnacional e interregional se detallan más pormenorizadamente la participación de la UAFSE, a través del GTI o del GEI, en las Red de Políticas de Igualdad entre mujeres y hombres en los Fondos Estructurales y Fondo de Cohesión, por un lado, y en la Red Europea de Mainstreaming de Género por otro. No obstante, merece la pena destacar que, en el marco de la Red Nacional de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres, ya citada se ha elaborado una Guía sobre comunicación con perspectiva de género en las actuaciones cofinanciadas por dichos Fondos, con el fin de ser una herramienta práctica para introducir el enfoque de género en las acciones de comunicación propias de los mismos.

Participación en otras redes, grupos de trabajo, etc. no relacionados directamente con la Igualdad de Oportunidades;

En este punto cabe destacar, por su trascendencia, por un lado, la participación del GTI en la elaboración de documentación relacionada con el Grupo Ad Hoc sobre el Futuro del FSE, Grupo de Trabajo creado a finales de 2009 por el Comité FSE, sobre todo en los temas relativos a las prioridades del FSE a la luz de la Estrategia Europa 2020.

Por otro lado, el GTI participa asimismo en el Grupo de Trabajo sobre Nuevos Reglamentos, creado a mediados de 2011, para el análisis de documentación relativa al próximo período de programación.

Por otro lado, específicamente en materia de actuaciones de información y comunicación, en 2011, las distintas actividades contempladas en los Planes de Comunicación han tenido en cuenta la utilización del lenguaje no sexista, así como que las imágenes utilizadas en las diferentes actuaciones de Información y publicidad no reproduzcan roles o estereotipos de género.

Además, cabe recordar que una de las funciones de la Red Nacional de Políticas de Igualdad ya citada, es promover a través de los Planes de Comunicación una mayor visibilidad de las actuaciones de fomento de la igualdad de género. De esta forma, se garantiza un seguimiento de la integración del principio de igualdad de oportunidades en materia de información y publicidad. De ahí que en las dos reuniones celebradas en el año 2011 hubiera un espacio para abordar las actividades de comunicación y cómo éstas habían tenido en cuenta la perspectiva de género.

Por último, cabe destacar que entre los criterios considerados para la selección de las buenas prácticas en materia de información y publicidad, se encuentra el relativo a la “Incorporación de criterios de Igualdad de oportunidades”, como principio transversal que debe orientar dichas actuaciones.

Como puede apreciarse, durante el año 2011 las actuaciones desarrolladas desde la Unidad han tenido en cuenta las conclusiones presentadas por la Evaluación Estratégica Temática de Igualdad de Oportunidades (EETIO) realizada el año anterior y han dado respuesta a las principales recomendaciones que dicha Evaluación formula.

Entre las conclusiones de la evaluación temática cabe destacar las siguientes:

- Persiste la diferencia entre el reconocimiento teórico del principio de igualdad en los documentos de programación y el desarrollo de los Programas operativos;
- Por esta razón, no se ve la pertinencia de la integración de dicho principio en varios TP y categorías de gasto.
- Los objetivos de igualdad no aparecen transversalizados en el resto de objetivos,
- Y subyace, en definitiva, una visión subjetiva y específica del principio de igualdad que lo refiere, casi exclusivamente, a las mujeres, por lo que se adoptan, en general, medidas específicas para éstas y apenas se actúa sobre procedimientos y estructuras.

Como consecuencia, la Evaluación temática realiza entre otras, las siguientes recomendaciones:

- Deben incorporarse objetivos específicos en materia de igualdad, a los cuales han de vincularse los indicadores utilizados con el fin de permitir el correcto seguimiento y evaluación de las medidas adoptadas.
- Asimismo, se insta 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. Para ello se insta la participación de los organismos de igualdad.
- Necesidad de formar y capacitar en igualdad a las personas gestoras que desde los organismos intermedios y otras entidades están implicadas en la gestión y ejecución del FSE.

La FUNDACIÓN LUIS VIVES ha integrado la perspectiva de género en todo el proceso de realización y difusión de las operaciones, cuidando y proyectando un lenguaje de género adecuado, orientado a fomentar una situación más justa e igualitaria de las mujeres. Además, en todos nuestros programas de asistencia técnica, a las entidades que han participado se les ha recomendado la incorporación de la perspectiva de género en sus procedimientos de trabajo y en los servicios que prestan.

Podemos mencionar, adicionalmente, como ejemplos de la aplicación directa de la integración de la perspectiva de género, las siguientes actividades desarrolladas en el marco de las operaciones:

- Dentro del proyecto de Planes Estratégicos, la metodología incide en el análisis interno de la entidad y en su estructura, así como en las personas que la forman, hombres y mujeres, distribución de edades, formación y capacitación. También dentro del análisis de las políticas con las que cuenta la organización, se incluyen las de género, así como en análisis de las percepciones de las personas que la forman sobre las políticas y el quehacer de la organización.
- En el proyecto de Diagnósticos Organizativos, en la fase de análisis, y dentro del área de organización, se valoran las políticas de igualdad entre hombres y mujeres que se llevan a cabo dentro de la organización.
- El proyecto A Favor de la Inclusión Social- integrACTÚA-, incluye transversalmente la igualdad de género ya que es un tema intrínsecamente ligado a la inclusión social.

- En el número 16 de la Revista Española del Tercer Sector, destaca el artículo: “sobre el por qué de la feminización del tercer sector. Lo que el género desvela”.
- En el Anuario del Tercer Sector de Acción Social en España, segunda edición, se tiene en cuenta la perspectiva de género al hacer el análisis de las personas que trabajan o colaboran como voluntarias en las entidades que conforman el Tercer Sector de Acción Social español, objeto de análisis.

CRUZ ROJA ESPAÑOLA afirma que esta perspectiva diferenciadora de la situación de partida de mujeres y hombres sigue suponiendo durante el 2011 intensificar una serie de medidas tanto en la gestión y procesos internos del programa en su conjunto como la intervención directa con los/as participantes. En relación con el perfil general de las personas atendidas en el programa a lo largo del año 2011 se ha atendido a un total de 18.763 personas de las cuales, un 39% han sido hombres y un 61% mujeres, 2 puntos superior al año anterior.

De manera general, y tal y como se aprecia a través de los datos obtenidos a través de la aplicación informática se observa un cambio en el perfil, más precario y alejado del mercado laboral. Las situaciones de pobreza son cada vez más extremas y se dan en mayor volumen. 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. Los cambios más significativos del año 2011 respecto al 2010 son: más mujeres, más mujeres inmigrantes, personas de más de 54 años, especialmente en el caso de las mujeres, personas peor formados/as y con más antigüedad en el desempleo.

Estas tendencias ya se apuntaban durante el 2010, pero el 2011 ha supuesto un cambio respecto a la participación en cuanto a la edad se refiere. En el caso de los hombres existe un incremento en todos los niveles de edad, más significativo a partir de los 25 años, pero en el caso de las mujeres, el % de incremento mayor se produce en mujeres mayores de 54 años. Es cierto que en el conjunto de participantes no se trata del grupo más representativo, pero sí es el grupo de edad que más ha crecido entre las mujeres.

Muchas de las mujeres que participan en el programa se encuentran 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 muchos casos son las sustentadoras principales, bien por tratarse de familias monomarentales, bien porque sus parejas están en paro (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.

Siguiendo las indicaciones europeas, para llevar a la práctica el principio de igualdad entre mujeres y hombres hemos recurrido a dos estrategias complementarias entre sí desde CRE: a) Implementar actuaciones o medidas específicas que compensen la situación de desigualdad y discriminación de la que son objeto las mujeres en la sociedad por razón de su sexo y b) Integrar la perspectiva de género de manera transversal a lo largo de todo el itinerario.

a) Medidas específicas de fomento de la igualdad

Por temas y de manera general las diferencias porcentuales de participación de mujeres y hombres en el programa muestran una diferencia de un 22%, 4 puntos más que en el año 2010, que a su vez ya representaban 2 puntos más que en el año 2009. Cabe destacar 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 Activación y Acompañamiento al mercado laboral de mujeres muy alejadas del mismo, dirigidos específicamente a mujeres con perfiles de empleabilidad muy bajos, con dificultades sociales múltiples, las cuales tienen mayores dificultades de acceso a recursos y al empleo. 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. Permiten reunir a un grupo de mujeres con carácter semanal, quincenal o

mensual para abordar temas de su interés sobre los que quieren profundizar. El trabajo realizado refuerza competencias y habilidades necesarias, empodera a las mujeres, aumenta su autoestima y capacidad de comunicación y supone una formación en igualdad de oportunidades. - Otra medida específica ha sido el fomento de la diversificación profesional a través de la orientación, la formación, la intermediación y la sensibilización con empleadores y empleadoras, evitando la asignación de determinados puestos de trabajo a uno u otro sexo por razones tradicionales de reparto de roles entre ambos géneros. Para ello, se han puesto en marcha itinerarios laborales específicos de diversificación de mujeres inmigrantes.

- Se han continuado y extendido la constitución de grupos estables con las que desarrollar actuaciones para prevenir situaciones de violencia de género y empoderar a las mujeres. En el caso de las mujeres muy alejadas del mercado laboral se ve necesario reforzar objetivos de autoestima y autonomía ya que es más frecuente encontrar en este tipo de perfiles presiones de su entorno para no aceptar trabajos con contrato para no perder prestaciones sociales, sufrir violencia de género y no poder elegir donde trabajar; acudir a las entrevistas “acompañadas”, el control por parte de la familia...

- Promoción de mercados inclusivos (campañas) con perspectiva de género. En el desarrollo de las campañas de sensibilización, al igual que ocurre con los itinerarios integrados de inserción se han realizado campañas específicas, de las cuales cabe mencionar el desarrollo de la campaña “Te corresponde, nos corresponde”. 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.

Y por otro lado, dos de las campañas de sensibilización desarrolladas durante 2011: 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.

b) Medidas transversales para la integración de la perspectiva de género

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

- 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.

- En el proceso de la nueva convocatoria interna 2012-2014 para la presentación de operaciones por parte de los beneficiarios finales, la valoración del principio de igualdad de género ha supuesto un 20% del total del proyecto. Y además se han incorporado nuevos indicadores de género para reducir las brechas de género a través de las operaciones.

- Se ahonda en el análisis de género de los perfiles con los que se interviene para poder adecuar la intervención y dar respuesta a las distintas necesidades de hombres y mujeres.

- Se vela por la incorporación de la perspectiva de género en las herramientas de gestión, seguimiento y control: se ha incorporado al formulario de memoria todos los datos desagregados por sexo (orientación, formación, intermediación, inserción...) y además se ha incidido en un análisis de los datos resultantes y de la intervención diferenciada por sexo.

- Se vela por la utilización de un lenguaje y de imágenes no sexistas en todos los materiales y soportes que se generan desde el Programa.

- Se facilitan a los equipos técnicos materiales y herramientas que faciliten la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos y en las diferentes medidas.

- En relación a la intervención con participantes. La situación diferenciada tiene su repercusión a la hora de intervenir tanto con ellas y ellos en los diferentes perfiles, adaptando las orientaciones y la metodología utilizada, para así facilitar el desarrollo de su itinerario. Las horas de intervención medias han sido 81hr por mujer y 74hr por hombre. En todos los casos se aprecia una intensidad mayor de la intervención a favor de las mujeres ampliándose el margen en casi la totalidad de los proyectos con el fin de compensar una mayor discriminación en el mercado laboral.

- En los procesos de orientación, se ha diversificado y reforzado el contenido de la orientación en todos los casos. A pesar de que las mujeres participan en mayor medida que los hombres en modalidades relacionadas con la motivación y activación, empoderamiento u organización del tiempo, cada vez más hombres participan en

este tipo de orientaciones ya que el abordaje de la situación actual requiere con mayor frecuencia este tipo de modalidades de orientación. Por otro lado las mujeres han incrementado su participación en sesiones informativas y de orientación profesional y cada vez se equilibra la participación de hombres y mujeres por modalidades.

- En los procesos de formación, en general, a pesar de que se ha aumentado con respecto al año anterior, el porcentaje global de hombres formados es algo superior al de las mujeres (65% de hombres frente a 61% de mujeres).

Esta diferencia de 4 puntos se reduce a 2 en el caso de las operaciones que trabajan con personas más alejadas del mercado laboral (87% hombres, 85% mujeres) y se invierte en el caso de las competencias transversales, donde ha habido una mayor participación femenina (65% mujeres, 63% hombres)

Para estas mujeres más alejadas del mercado laboral la formación es una medida central para mejorar su empleabilidad. Para muchas de éstas la formación que reciben es una oportunidad y les abren muchas posibilidades laborales, desconocidas hasta ahora por ellas y les permite marcarse objetivos profesionales más ambiciosos más allá de la economía sumergida.

Son las mujeres también quienes más realizan prácticas no laborales, el 64% del alumnado en prácticas han sido mujeres, y del total de mujeres formadas un 36% han realizado prácticas, frente a un 29% de hombres.

Las mujeres han tenido mayores problemas a la hora de participar en las acciones de formación porque en mayor medida que los hombres están ocupadas con algún trabajo por horas o por mayores problemas de conciliación. Sus tasas de permanencia han sido menores que la de los hombres. A pesar de que se registran tasas de permanencia muy elevadas en general (en torno al 95% en el caso de las competencias transversales y el 90% en el caso de la capacitación profesional) las mujeres presentan índices menores que los hombres en el caso de la capacitación profesional.

Además se han incorporado medidas específicas para promover la igualdad de género en las acciones formativas:

- Selección de profesorado sensible al género
- Incorporación del lenguaje no sexista en los materiales y las clases.
- Adaptación de horario de los cursos a las responsabilidades familiares.
- Incorporar de manera específica o transversal módulos para la promoción y fomento de la Igualdad de Oportunidades, introduciendo en conceptos y teoría básica en las distintas acciones formativas.

- En los de intermediación, para compensar mayores elementos de discriminación en el mercado laboral en la gestión de las ofertas de empleo se han preseleccionado más participantes, con una diferencia en torno a los 10 puntos en favor de las mujeres. Las mujeres requieren de la intermediación para su inserción en mayor medida que los hombres y se ha priorizado a través de esta medida a las mujeres monoparentales, mujeres víctimas de violencia de género. El índice de inserción de las personas preseleccionadas es bastante similar entre hombres y mujeres: 45% y 44%, diferencias que han bajado con respecto al año anterior que era un diferencial de 4 puntos a favor de las mujeres; interpretamos de estos datos que el mercado laboral sigue primando a los hombres porque a pesar del esfuerzo mayor en formación, intensidad de la orientación y mayores cuotas de preselección de mujeres, su reflejo en la inserción es solamente de un punto de diferencia.

- En relación a las medidas complementarias, de forma general destacar que encontramos que las mujeres reciben más ayudas complementarias que los hombres, pero que acorde con el agravamiento de la situación económica de quienes participan, el % se equipara si lo comparamos con el total de las becas recibidas sobre su propio sexo. Durante este año, al igual que en el anterior, las ayudas concedidas se han centrado en apoyar la formación y el transporte. La distribución de las mismas ha tenido un comportamiento diferencial en función del sexo. En el caso de la formación las mujeres han recibido más ayudas que los hombres en consonancia con las mayores dificultades para ellas a la hora de participar en este tipo de acciones. Sin embargo en el caso de las ayudas al transporte han sido los hombres los mayores beneficiarios. Parece que estos datos vienen a constatar la mayor dificultad para la movilidad de las mujeres y que estas medidas no contrarrestan las mismas.

Para contribuir a la conciliación de la vida personal y profesional, se ha recurrido a la complementariedad con otros servicios o a la puesta en marcha de recursos propios para menores, a fomentar la corresponsabilidad de otros miembros de la unidad familiar y a través de la adaptación y flexibilidad de horarios para hacerlos

compatibles con las responsabilidades familiares. También se han generado redes de apoyo a la conciliación entre participantes.

Además, durante el 2011 se ha seguido reforzado 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. 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, en todas las reuniones convocadas en el año 2011, valorando muy positivamente la misma porque está permitiendo conocer en profundidad otras experiencias, intercambiar conocimiento y poder transferir los aprendizajes al POLCD de CRE.

- Promoción de mercados inclusivos (campañas) con perspectiva de género. En el desarrollo de las campañas de sensibilización, al igual que ocurre con los itinerarios integrados de inserción, se ha incorporado la perspectiva de género de la siguiente manera:

- En los diferentes encuentros y jornadas temáticas se ha contado con personas expertas en materia de igualdad que han abordado de forma específica la situación de las mujeres, especialmente de aquellas en dificultad social, en relación al tema abordado.
- Se ha incorporado de manera específica, en las actuaciones y los recursos de difusión y sensibilización, cuestiones relativa a la igualdad (desigualdad) de oportunidades entre hombres y mujeres. En los recursos de difusión y sensibilización, se evita el lenguaje y mensajes sexistas tanto a través de la redacción como de las imágenes utilizadas.
- En la relación con los medios de comunicación, se pone en valor de manera especial los resultados de inserción laboral de las mujeres participantes en los itinerarios individualizados de inserción laboral.
- Se acentúa la visibilidad de los casos de éxito protagonizados por mujeres en dificultad social, principalmente mujeres inmigrantes.

El INSTITUTO DE LA MUJER, Organismo Autónomo adscrito al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad a través de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, de acuerdo con lo dispuesto en su Ley de creación 16/1983, tiene como finalidad la promoción y el fomento de las condiciones que hagan posible la igualdad de ambos sexos así como el fomento de la plena participación de la mujer en todos los ámbitos de la vida.

En España, se han conseguido grandes avances en la situación sociolaboral de las mujeres en los últimos años, aunque aún debemos seguir profundizando en el principio de igualdad de trato e igualdad laboral para conseguir la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres. El logro de la aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, ha sido, según el CES¹⁵ la asunción del principio de transversalidad o mainstreaming en todos los ámbitos y su incorporación no sólo a las políticas sino también al ordenamiento positivo, lo que constituye un cambio de enfoque en la evolución de las políticas de igualdad en España.

En este sentido, destacamos la aprobación de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres (LOIEMH) que ha supuesto un hito en cuanto a la aplicación transversal de la igualdad se refiere ya que insta a todos los poderes públicos a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el diseño y aplicación de todas las políticas que lleven a cabo, sin olvidar las acciones positivas. Su carácter integral al actuar no sólo sobre los poderes públicos sino también sobre el sector privado, hace que esta Ley marque un antes y un después en las políticas de igualdad llevadas a cabo por el Estado español.

Este enfoque corresponde a la estrategia dual de la Comisión Europea referente a la aplicación de la perspectiva de género de una forma transversal y mediante acciones específicas.

Las actuaciones del Instituto De La Mujer en el ámbito del PO Lucha contra la Discriminación, están determinadas por lo que establece la LOIEMH en cuanto a potenciar la aplicación del mainstreaming de género, acompañado de acciones positivas (formación específica en género, itinerarios formativos, apoyo al

¹⁵ Informe situación de las mujeres en la realidad socio laboral en España CES 2011

empresariado femenino, fomento de medidas de conciliación entre mujeres y hombres, orientación de medidas y Planes de Igualdad en las empresas..) contando para ello con la inestimable ayuda del Fondo Social Europeo.

El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011 que desarrolla la citada Ley, se concreta en 7 Ejes de actuación que se proyectan en dos apartados: incidencia sobre las personas e incidencia sobre las estructuras y sistemas. En concreto, el Instituto de la Mujer, centra sus actuaciones en los Ejes 1 al 6 (participación política y social, participación económica, corresponsabilidad, educación, innovación y conocimiento), el Eje 9 (atención a la diversidad y exclusión social) y el 10 (violencia de género).

Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres requiere actuar en distintos ámbitos (la familia, la educación, las instituciones públicas, la comunicación, los agentes sociales, etc.). La eliminación de prejuicios y de roles sexistas que perviven en nuestra sociedad sigue siendo una tarea pendiente para conseguir la igualdad. Los cambios para conseguir la igualdad social han de ir acompañados de cambios a nivel cultural para modificar patrones de conducta discriminatorios e indeseables para la sociedad. Para ello, el Instituto De La Mujer, actúa sobre los siguientes ámbitos prioritarios dentro del PO Lucha contra la Discriminación:

- Formación y sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigido a todos los agentes involucrados en el mercado laboral
- 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 gitanas, 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 (se pone énfasis en las mujeres del ámbito rural que presentan más dificultades de acceso a las TIC)
- Fomento del espíritu empresarial entre las mujeres y consolidación de empresas ya creadas lideradas o dirigidas por féminas
- 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 una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral y de mejor calidad
- 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 observatorios de denuncia de dichas situaciones
- Promover planes y medidas de igualdad en las empresas y fomentar la responsabilidad corporativa en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
- 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

La FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO desde el Departamento de Recursos Humanos y el Área de Igualdad de Género de la Entidad, inicia en 2011 el diseño de un Plan de Igualdad dirigido a profesionales de la entidad con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la entidad y por extensión, en el conjunto de la sociedad. Con el desarrollo de Plan de Igualdad se persigue alcanzar los objetivos siguientes:

1. Detectar, conocer y visibilizar las situaciones de desigualdades y desequilibrios entre mujeres y hombres, la(s) discriminación(es) directa y/o indirecta centrándose en las dimensiones de género y etnia que se puedan dar en el seno de la Fundación.
2. Integrar la perspectiva de género en la gestión organizacional de la Entidad contribuyendo a una distribución más equitativa de género en todos los ámbitos y niveles de su aplicación.
3. Implantar la perspectiva de género en la gestión de recursos humanos tanto en el proceso de selección, formación y promoción, contribuyendo a la erradicación de las discriminaciones directas y/o indirectas.
4. Fomentar el desarrollo o aplicación de medidas que permitan a mujeres y hombres conciliar las responsabilidades laborales y las obligaciones familiares.

5. Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad contribuyendo a eliminar el fenómeno del “techo de cristal”, reduciendo las desigualdades y desequilibrios entre mujeres y hombres, teniendo en cuenta la discriminación múltiple que pudieran darse de la Organización.

6. Prevenir, detectar, erradicar el acoso sexual y el acoso por razón de género.

7. En relación con la cultura organizacional:

- Sembrar valores de igualdad entre hombres y mujeres en la entidad: “Concienciar y sensibilizar a toda la plantilla de la FSG en materia de igualdad de género.”
- “Introducir un lenguaje integrador e igualitario que no discrimine por razón de sexo.”

Durante 2011 se puso en marcha la elaboración de un primer diagnóstico, a partir del cual se realizará a lo largo de 2012 el diseño de los objetivos, medidas, responsables de llevar a cabo dichas medidas e indicadores de evaluación a desarrollar, que contemplará el Plan.

En cuanto a medidas específicas la Fundación Secretariado Gitano contempla en su misión la promoción de una igualdad real de oportunidades y de trato. Para ello en su Plan Estratégico y en las Planificaciones que marca nuestro Protocolo interno, incluye unos ejes estratégicos que se traducen en actividades contra la discriminación. De este modo, participamos de forma activa en el Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato y no Discriminación, así como en otros foros y plataformas en los que colaboramos con otras entidades que comparten el mismo fin.

Principalmente, aunque no de forma exclusiva, la fundación 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 contempla el desarrollo de 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.

Por otra parte, la Fundación Secretariado Gitano cuenta con un Área de Igualdad dentro de la cual una de las dos ramas principales es la igualdad de género, con el objetivo de promocionar a las mujeres gitanas impulsando su presencia en los diferentes ámbitos de representación social, sensibilizando a las instituciones y a otras organizaciones interesadas en la promoción de la mujeres gitanas de la necesidad de contemplar la especificidad cultural y compartiendo los planteamientos de trabajo, los objetivos, el estilo y las claves de trabajo con mujeres gitanas, al resto de las acciones de intervención con población gitana.

Desde esta área se promueven medidas específicas del PO para el fomento de la Igualdad de Oportunidades. Durante el 2011, las principales actuaciones desarrolladas fueron las que siguen:

- Orientación y acompañamiento al empleo. La presencia equilibrada de mujeres y hombres en ambos espacios, el privado-reproductivo y el público-productivo, es esencial para 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. Temas como la Corresponsabilidad o la Conciliación se trabajan de manera transversal.
- 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 en colaboración con todos las sedes territoriales. Ante un presunto trato discriminatorio hacia las personas gitanas en general y a las mujeres gitanas en particular, ofrecemos un servicio de asesoramiento y defensa de su 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 población gitana. Además de abrirles nuevas posibilidades, la educación contribuye a 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, desde el Área de Igualdad de Género de la FSG se promueven 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 de concienciación se realiza dentro y fuera de la entidad. Además de diseñar materiales de sensibilización, participamos en eventos, seminarios y jornadas como ponentes, ya estén organizados por nuestra entidad o por otra. Así, visibilizamos la situación de las mujeres gitanas y prevenimos la desigualdad.
- **Promoción de la salud.** Desde el Área de Salud de la FSG se interesa especialmente por transversalizar la perspectiva de género, ya que distintos estudios demuestran que las mujeres gitanas presentan una salud más vulnerable. Su papel de cuidadora incide negativamente en la salud psicológica. Por ello, tanto los estudios y publicaciones de salud como los grupos de discusión, formación eventos y encuentros realizados por esta área contemplan la igualdad de género. Realizan programas de promoción de la salud integral, prevención de drogas, VIH y un programa europeo. También se está elaborando una estrategia marco en materia de salud.
- **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 atención a mujeres y 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-psicosocial, de modo que les permite dedicarse más tiempo a sí mismas y descargarse temporalmente de las tareas domésticas.
- **Acciones específicas de prevención de la violencia de género contra las mujeres.** Desde el área Igualdad de Género de la FSG se continúan 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, específicas sobre violencia contra las mujeres.

Queremos destacar las actuaciones específicas para el fomento de la igualdad desarrolladas por el Área de Igualdad de Género de la FSG en 2011 en colaboración con el Instituto de la Mujer:

- Seminario Estatal de Mujeres Gitanas “Intervención socio-familiar en igualdad de oportunidades con la comunidad gitana”.
- XV Jornadas Estatales Mujeres Gitanas “Empoderamiento en Igualdad”.

- Reuniones del Grupo de Mujeres Gitanas.
- Grupo de trabajo contra la Violencia de Género. Celebración de reuniones, finalización del protocolo interno de atención y derivación de mujeres gitanas que han sufrido situaciones de violencia de género y del plan de formación interna sobre ello.
- Elaboración y coordinación de la “Guía de intervención social con población gitana desde la perspectiva de género”.

Otras de las actuaciones promovidas por el área de Igualdad de Género de la FSG en los territorios en los que se desarrolla el PO se exponen a continuación:

- Jornadas “La promoción de las mujeres gitanas a lo largo de la vida”, celebradas en Valencia, Castellón y Alicante los días 9, 10 y 11 de Diciembre, en colaboración con la Dirección General de Familia y Mujer en la Comunidad Valenciana. Allí continúa llevándose a cabo, además, El Programa CAM Romí, que se ocupa de la formación e inserción laboral de la mujer gitana. Se trata de una colaboración entre la Obra Social de Caja Mediterráneo (CAM) y La Fundación Secretariado Gitano.
- Jornadas de creación de Grupo de Mujeres Gitanas en Huesca, celebradas el 25 de Noviembre y financiadas por el Instituto Aragonés de la Mujer.
- Talleres de Prevención de violencia de Género en Burgos, desarrollados a lo largo de todo el año con la financiación del Ayuntamiento.
- Talleres de Empoderamiento en Navarra, financiado por el Instituto Navarro para la Igualdad.
- II Encuentro de Mujeres Gitanas de Segovia, celebrado el 14 de Diciembre.
- Participación en la Mesa de Igualdad de la FSG de Madrid durante la semana del 8 de Marzo.
- Programa de Promoción de las Mujeres Gitanas en Cataluña en colaboración con el *Institut Català de les Dones*.
- En Galicia, País Vasco, Murcia y en otras provincias se lleva cabo intervenciones integrales para la promoción de las mujeres gitanas con la financiación de entidades locales públicas y privadas.
- Por último, la FSG de Cataluña colabora como socia con la fundación Surt en un proyecto europeo *Daphne* sobre el estudio de la situación de las mujeres gitanas, en particular en relación con la violencia de género.

Debemos añadir que para la prevención de la discriminación y la violencia contra las mujeres desde la FSG 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 estudios e informes sobre distintas situaciones de discriminación de las mujeres.

Como se ha podido ver, en la descripción de las principales actuaciones de la FSG en materia de Igualdad de Oportunidades, se han seguido las recomendaciones de acuerdo con las conclusiones de la Evaluación estratégica temática de igualdad, concluida en 2010.

El IMSERSO explica que el Informe de Evaluación Estratégico Temático de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, pone de manifiesto que si bien se ha avanzado de manera significativa en la igualdad formal, aún no existe igualdad real, puesto que se mantienen formas de discriminación que se reflejan en el ámbito educativo y laboral.

El problema de la desigualdad de género en nuestro país repercute en los siguientes aspectos:

- Una desigual orientación y trayectoria educativa entre hombres y mujeres.
- Diferentes niveles de actividad, ocupación desempleo entre las poblaciones masculina y femenina, si bien se van recortando las distancias.
- Una segregación ocupacional horizontal (por sectores de actividad) y vertical (por niveles de responsabilidad).
- La existencia de una brecha salarial de género.
- La distribución asimétrica de los usos del tiempo y de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres.

El Fondo Social Europeo puede actuar sobre gran parte de estos elementos, incorporando el principio de igualdad de oportunidades en todas las intervenciones que financia y de forma destacada a través de aquellas que van especialmente dirigidas a mejorar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo.

El perfil de las mujeres que se han beneficiado de las intervenciones de los Programas Operativos cofinanciados por el FSE, es el de mujeres desempleadas, por lo general, situadas en un tramo de edad entre 25 y 54 años y con estudios de educación secundaria o inferior.

En términos generales los logros de las estrategias de igualdad están produciendo:

- a) Una mayor concienciación y sensibilización, tanto entre el empresariado como entre la ciudadanía.
- b) Mayor preparación y formación en igualdad de profesionales de diferentes ámbitos: sindical, empresarial o social.
- c) Reducción de la brecha de género en la ocupación.
- d) Un incremento de la presencia de las mujeres en los proyectos.

La preocupación del IMSERSO por incluir la transversalidad de las acciones en materia de igualdad de género es cada vez mayor, a modo de ejemplo podemos citar la “III Jornada sobre Mujer y Discapacidad” celebrada en el CRMF de Salamanca el día 3 de marzo de 2011.

El objetivo de esta jornada iba dirigido a sensibilizar contra la “doble discriminación” de la mujer con discapacidad.

El OATPFE indica que en el procedimiento establecido por este Organismo Autónomo para todos los Centros Penitenciarios, 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.

La SUBDIRECCIÓN GENERAL DE INTEGRACIÓN DE LOS INMIGRANTES señala que en general todas las entidades que participan en sus proyectos ponen en práctica medidas dirigidas a:

- ✓ Promover la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y la “perspectiva de género” en todas sus actividades.
- ✓ Lenguaje no sexista: Emplean lenguaje no sexista en la elaboración de documentos y materiales didácticos de los cursos.
- ✓ Formación:
 - o Incluyen un Módulo de género en todos los cursos y/o talleres de formación.
 - o Adecuación del material formativo al lenguaje no sexista.
 - o Talleres de autoestima que contribuyan a erradicar los valores de desigualdad.
 - o Formación en la materia al personal de las entidades.
 - o Módulo y talleres de Prevención de Violencia de Género en las acciones formativas.
 - o Aplican el principio de acción positiva en la selección de participantes en cursos y dan prioridad de participación a las mujeres, establecen unas cuotas que priorizan mayoritariamente la atención de mujeres migrantes.
- ✓ Sensibilización:
 - o Medidas de conciliación de la vida familiar y laboral en la realización de los Itinerarios Individualizados de Inserción, adaptándose a horarios laborales, de guardería, etc.

Destacamos los títulos de los programas principales ejecutados durante 2011:

- *Programa “Itinerarios integrados de inserción socio laboral para inmigrantes” de PROGESTIÓN.*
- *Programa “Integración laboral de mujeres inmigrantes” de la Alianza Cristina de Jóvenes de la YMCA.*
- *Proyecto de inserción laboral dirigido a inmigrantes ecuatorianos/as (Asociación RUMIÑAHUI)*
- *Acento de género: programa para la inserción sociolaboral de mujeres en riesgo de exclusión social (CASAL dels Infants per l’Accio Social als Barris).*
- *Programa “Contra la discriminación infórmate y actúa” (Comisión Española de Ayuda al Refugiado, CEAR).*
- *Itinerarios formativos de inserción sociolaboral del/de la inmigrante. (Confederación Sindical de Comisiones Obreras, CCOO).*
- *Intemigra. De la acogida al dialogo (Federación de MUJERES PROGRESISTAS y Federación de Mujeres Progresistas de Andalucía).*
- *“Programa de apoyo a la inserción de inmigrantes socialmente desfavorecidos” (Fundación ADSIS).*
- *“Programa Aprama, para la gestión de la diversidad y la introducción de la figura del mediador/a en las empresas” (Fundación GLOBALIA).*
- *“Programa Formativo de Apoyo a la Integración Sociolaboral de Ciudadanas Extracomunitarias” (Grups de Recerca i Actuació amb Minories Culturals i Treballadors Estrangers, GRAMC).*
- *“Programa Praxágoras” (Red ARAÑA. Tejido de entidades sociales por el empleo).*
- *“Programa Por un trabajo digno” (Unión General de Trabajadores de España UGT).*
- *Gestionando la diversidad en el empleo con perspectiva de género (CRE)*
- *Diversifica (Fundación CEPAIM)*
- *Formación de profesionales para la inserción sociolaboral de personas inmigrantes. (A. D. LOS MOLINOS)*

- *Forma-Inmigración (LA RUECA)*
- *Mejora del conocimiento de la situación laboral de la población inmigrante en el sector agrario (Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos - Iniciativa Rural, COAG)*
- *Construyendo la integración a través del empleo (CRE, Cruz Roja Española)*
- *Sensibilización dirigida a empresarios y empresarias con el fin de promover la gestión de la diversidad en la empresa. Promoción de la diversidad cultural en las empresas. (Fundación CEPAIM)*
- *Fondo de ayudas económicas para el pago de guarderías a mujeres inmigrantes. (Comité de Defensa de los Refugiados Asilados e Inmigrantes en el Estado Español, COMRADE).*
- *Cursos de formación sobre "Elaboración de Planes de Igualdad entre mujeres y hombres en ONGs que trabajan con la población inmigrante" y "Opciones metodológicas y recursos didácticos para enseñanza de lengua y cultura española para inmigrantes" (Fundación CEPAIM)*
- *Programa itinerarios de inserción laboral individualizados para inmigrantes. (CEPSS)*
- *Proyecto Temis. Itinerarios Integrados de Inserción Sociolaboral en el Sector Agroalimentario. (Federación Agroalimentaria de CCOO).*
- *Programa Travesía. (F.A. CORAJE)*
- *Itinerario de Inserción sociolaboral en el sector del Comercio y la Distribución. (A.C. LA KALLE)*

✓ Medidas transversales:

Con el fin de asegurar el cumplimiento 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 los 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 2011 se asistió a la III Reunión Plenaria de la Red, celebrada en Bilbao los días 17 y 18 de febrero, con participación en los grupos de trabajo de *mainstreaming* de género e indicadores y evaluación. También se asistió a la IV Reunión Plenaria de la Red, celebrada en Santiago de Compostela los días 17 y 18 de noviembre, con participación en los grupos de trabajo de *mainstreaming* de género e indicadores y evaluación.

En el marco de esta Red también se asistió el día 25 de enero de 2011 al Curso de Capacitación para la Integración de la Perspectiva de Género en los Fondos Estructurales y en el Fondo de Cohesión, celebrado en Madrid en la sede del Instituto de la Mujer.

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. Dentro de este grupo se han hecho aportaciones desde este organismo al articulado del Reglamento General de los Fondos y al Reglamento del Fondo Social Europeo.

Por otro lado, pero 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:

La convocatoria anual de subvenciones 2010, *Resolución de 17 de marzo de 2010, de la Dirección General de Integración de los Inmigrantes, por la que se convoca la concesión de subvenciones en el área de integración de los inmigrantes, solicitantes de asilo y otras personas con protección internacional* (BOE 22/03/2010), con ejecución en 2011, considera prioritarios los programas 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.

Entre los programas de empleo subvencionables, la Resolución establece una línea abierta para:

- o Conciliación de la vida familiar y laboral
- o 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 156 a 167: 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, cartelera, audiovisuales...

B. Acciones para incrementar la participación en el empleo de las personas inmigrantes y reforzar su integración social

Dada la naturaleza de las operaciones desarrolladas por la FUNDACIÓN LUÍS VIVES en el marco del PO, este objetivo se logra de forma indirecta a través del fortalecimiento de las entidades que trabajan específicamente en este ámbito. Adicionalmente, como actividades concretas, podemos mencionar las siguientes actuaciones:

- En la Jornada sobre Talento Social, por su temática, dirigida en la gestión de las personas en las entidades no lucrativas con un enfoque de desarrollo del talento social, busca de forma indirecta que se incorporen elementos de igualdad de trato, no discriminación en la gestión de las personas, por lo que esta acción se está consiguiendo por vía indirecta.
- A través tanto de la publicación de la Guía de recomendaciones y líneas de actuación, como del proyecto A Favor de la Inclusión Social- integrACTÚA se ha tenido una especial atención a este colectivo ya que se ha demostrado que corren un riesgo mayor ante la exclusión social.

- El Boletín electrónico *Flash Infosocial* favorece que entidades de Acción Social que trabajan en la inclusión sociolaboral y la promoción de la igualdad racial o étnica hagan difusión de sus proyectos en el boletín y publiquen sus noticias en la sección “Qué hace tu ONG”.

En CÁRITAS ESPAÑOLA todas las operaciones de itinerarios de inserción, no sólo las del tema prioritario 70, sino también del 71, están disponibles para personas inmigrantes. El 48,25% de los participantes en acciones de inserción de Cáritas 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 se vienen trabajando es resaltar la diferencia como un valor.

Se 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.

Se habilitaron 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.

Se dio importancia a aspectos claves para encontrar trabajo, además de la formación específica, como puntualidad, responsabilidad, comportamiento en el puesto de trabajo, etc.

Se ha 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, se intentan ofrecer alternativas reales de incorporación a la sociedad: inserción laboral, vivienda, educación, etc.

La intervención de CRUZ ROJA ESPAÑOLA en el marco del Programa Operativo Lucha contra la Discriminación está centrada en el siguiente Tema Prioritario:

- 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, el 90% de todas las personas atendidas desde Cruz Roja han participado en proyectos enmarcados en este tema prioritario.

Dos han sido las operaciones fundamentales desarrolladas en el marco de este Tema prioritario, y por tanto dirigidas a personas inmigrantes principalmente; en ambos casos en el marco de un todo el trabajo a través de itinerarios integrados de inserción laboral que 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.

Operación: Itinerarios integrados de inserción para inmigrantes

Esta operación es un conjunto de 42 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, mediante dispositivos territoriales. Además de una operación multiobjetivo de itinerarios destinada a mejorar la metodología en la intervención de itinerarios.

En el marco de esta operación estarán incluidos los siguientes proyectos:

- Itinerarios integrados con personas inmigrantes (Red Interlabora). Proyecto que trabaja fundamentalmente con personas inmigrantes, caracterizadas por problemática específicas y con elementos de discriminación derivados de su origen. 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, su desarrollo se realiza 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 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.
- Itinerarios de diversificación profesional, mantenimiento y promoción profesional. Son proyectos que quieren emprender un itinerario de mejora profesional, conseguir mejores empleos, más acordes con sus intereses, capacidades, necesidades, y experiencia profesional. Pretende que las personas puedan cambiar de sector económico, contribuyendo de esta manera a combatir la segregación horizontal y actuaciones dirigidas a garantizar la permanencia, estabilidad laboral y la progresión profesional en el mismo sector económico y también su objetivo último es contribuir a conseguir que las personas se mantengan en el mercado laboral y combatir la segregación vertical que estanca la carrera profesional de las personas en situación de desventaja social en los puestos de más baja cualificación y dificulta su promoción laboral.

Operación: Campañas de difusión y sensibilización para inmigrantes

Se han desarrollado 7 campañas de sensibilización de carácter autonómico: 2 en la región Convergencia (Andalucía y Castilla La Mancha), 2 en la región Competitividad (Navarra y Comunidad de Madrid) y 3 en la región Transitoria Competitividad (Canarias, Castilla y León y Comunidad Valenciana). En el caso de Andalucía, Castilla y León y Navarra las campañas suponen, en líneas generales, la continuidad de campañas realizadas en 2.009 y 2.010. Aunque cada campaña se ha planificado en base a su realidad territorial y de sus objetivos concretos, 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.

En conjunto, estas actuaciones han llegado a cerca de 5.000 personas distribuidas según los principales grupos destinatarios:

Población general	Empresas	Rep. Admin.	Entidades sociales	Profesionales	Colectivos vulnerables	MM.CC.	Personal de CRE	Otros	Total
3500	226	43	23	279	8	97	153	1	4.326

Respecto al total de destinatarios, cabe señalar que por tratarse de campañas plurianuales, el año 2.011 ha estado dedicado, fundamentalmente, al diseño y planificación de las campañas y que el grueso de las actividades incluidas en cada de ellas se desarrollará durante 2.012

Respecto a las personas destinatarias del INSTITUTO DE LA MUJER, un 2% son personas pertenecientes a grupos vulnerables (1,71% son mujeres y un 0,31% hombres). En números absolutos, se traduce en 1.152 mujeres y 212 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 (692 mujeres frente a 53 hombres), seguido de personas en situación de dependencia a su cargo (243 mujeres frente a 137 hombres) y en menor medida por personas pertenecientes a minorías (91 mujeres frente a 8 hombres).

El Instituto de la Mujer no realiza actuaciones en los TP 70 ni 71, pero sí que contempla los grupos vulnerables de manera transversal en los TP 66 y 69.

Mediante los itinerarios integrados de inserción, a través del Programa SARA, el INSTITUTO DE LA MUJER realiza actuaciones encaminadas a capacitar a profesionales para la intervención social desde la perspectiva de género e interculturalidad con mujeres inmigrantes y por otro, mejorar su calidad de vida, mediante una mejor capacitación para la participación social y para el empleo.

Por otra parte, el INSTITUTO DE LA MUJER lleva a cabo el Programa CLARA Ver Programa CLARA para promover la inserción laboral de colectivos de mujeres con especiales dificultades, muchas de las cuales son inmigrantes.

Por último, en el Programa dirigido a incrementar la participación social laboral de las mujeres del ámbito rural, también hay una participación de mujeres inmigrantes.

Según la FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO la situación de desigualdad en la que se encuentran las personas gitanas procedentes de Europa del Este es significativa, aunque se han producido 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.

En el ámbito laboral, con el fin de la moratoria en enero de 2009, y al pasar a ser ciudadanos europeos de pleno derecho, su situación mejoró al acceder a un empleo normalizado por cuenta ajena. Aún así, la mejoría no es tanto como fuese deseable, debido a la crisis económica y la actual situación del mercado laboral.

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 programa de personas 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 lecto-escritura 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.

La SUBDIRECCIÓN GENERAL DE INTEGRACIÓN DE LOS INMIGRANTES indica que, en general, todas las actuaciones que se exponen en las páginas dedicadas a su "Ejecución por Ejes prioritarios", son "Acciones para incrementar la participación en el empleo de las personas inmigrantes y reforzar su integración social". No obstante, destaca las siguientes:

- Prioridad de acceso para las personas desempleadas a las acciones formativas desarrolladas.
- Promoción de la interculturalidad mediante la participación de personas de diferentes nacionalidades en los cursos.
- Como objetivos transversales se fomenta, en todas las actividades, la no discriminación, la igualdad de trato, la interculturalidad y la diversidad.
- Elaboración de material didáctico o divulgativo sobre situaciones y formas de afrontarlas desde perspectivas transversales: no discriminación, igualdad de trato, interculturalidad y gestión de la diversidad.

A continuación se indican los programas y entidades principales, cuyas actividades se describen con más detalle en el apartado 3 de este informe:

- *Desarrollo a la integración sociolaboral de los inmigrantes.* (Federación Agroalimentaria de UGT).
- *Gestionando la diversidad en el empleo con perspectiva de género* (CRE).
- *Diversifica* (CEPAIM).

- *Mejora del conocimiento de la situación laboral de la población inmigrante en el sector agrario (COAG).*
- *Construyendo la integración a través del empleo (CRE).*
- *Cursos de formación sobre “Elaboración de Planes de Igualdad entre mujeres y hombres en ONGs que trabajan con la población inmigrante” y “Opciones metodológicas y recursos didácticos para enseñanza de lengua y cultura española para inmigrantes” (CEPAIM)*
- *Proyecto Temis. Itinerarios Integrados de Inserción Sociolaboral en el Sector Agroalimentario. (F.A. CCOO).*
- *Formación y perfeccionamiento de profesionales y voluntarios (ACCEM).*

Respecto a la SUBDIRECCIÓN GENERAL DE INMIGRACIÓN, la explicación de sus actividades se encuentra en el punto 2.2.1 de este informe.

C. Acciones para la integración en el empleo de las minorías y mejorar su inclusión social

Dada la naturaleza de las operaciones desarrolladas por la FUNDACIÓN LUÍS VIVES en el marco del PO, este objetivo se logra de forma indirecta a través del fortalecimiento de las entidades que trabajan específicamente en este ámbito. Adicionalmente como actividades concretas podemos mencionar, los siguientes proyectos:

- En la Jornada sobre Talento Social, al estar dirigida en la gestión de las personas en las entidades no lucrativas con un enfoque de desarrollo del talento social, busca de forma indirecta que se incorporen elementos de igualdad de trato, no discriminación en la gestión de las personas, por lo que esta acción se está consiguiendo por vía indirecta.
- Se señala que en todos los proyectos de asistencia técnica (Planes Estratégicos, Diagnósticos Organizativos, Planes Operativos y Planes de Comunicación) participan entidades que atienden de forma directa a colectivos de personas en riesgo de exclusión, en el caso de los Planes Estratégicos, por ejemplo: enfermedad mental (2), mujer (1), discapacidad (7), exclusión sociolaboral (3) y drogodependencia (2).
- En el número 16 de la Revista Española del Tercer Sector, destaca el artículo: “sobre el por qué de la feminización del tercer sector. Lo que el género desvela”.
- En el número 17 de la Revista Española del Tercer Sector, dedicado de forma monográfica al emprendimiento, se incluyen entre otros artículos como el dedicado a la empresa social en la lucha contra la exclusión, con la presentación de tres casos innovadores en el campo de la cultura.

En este sentido, CÁRITAS ESPAÑOLA manifiesta que todas las personas en riesgo de exclusión son objetivo preferente de la acción de su organización. 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.

Durante 2011, el INSTITUTO DE LA MUJER ha realizado diversas actuaciones teniendo como beneficiarias a mujeres gitanas cuya información aparece detallada en el capítulo 3.

Convenio de colaboración con la Fundación Secretariado Gitano:

Fomento de la integración social y laboral de las mujeres gitanas

Convenios con la Fundación Instituto de la Cultura Gitana:

Realización de acciones conjuntas para potenciar el nivel de las mujeres gitanas en la sociedad

Desde la FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO las acciones desarrolladas 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, identificación 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.

Nuestra 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 inter-empresas, 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 las 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.

D. Acciones para reforzar la integración en el empleo y la inclusión social de otros grupos desfavorecidos, incluidas las personas con discapacidad

Dada la naturaleza de las operaciones desarrolladas por la FUNDACIÓN LUÍS VIVES en el marco del PO, este objetivo se logra de forma indirecta a través del fortalecimiento de las entidades que trabajan específicamente en este ámbito.

Adicionalmente, como actividades concretas, podemos mencionar las siguientes actuaciones:

- En el boletín Flash Infosocial existe una sección específica llamada “ventana de inclusión social” con el objetivo de difundir noticias sobre esta temática y sensibilizar a favor de la inclusión y en contra de la pobreza y la exclusión social.
- En la Jornada sobre Talento Social, dirigida en la gestión de las personas en las entidades no lucrativas con un enfoque de desarrollo del talento social, busca de forma indirecta que se incorporen elementos de igualdad de trato, no discriminación en la gestión de las personas, por lo que esta acción se está consiguiendo por vía indirecta.
- En el número 16 de la Revista Española del Tercer Sector, destaca el artículo: “Pobreza y sujeto”, donde se presenta y analizan un conjunto de estudios empíricos y teórico-normativos que se interesan por el sujeto de la pobreza, por cómo actúa, piensa y siente, tanto por cómo lo hace realmente, cuanto por cómo debería hacerlo.
- En el Anuario del Tercer Sector de Acción Social en España, segunda edición, se tiene en cuenta la presencia de personas con discapacidad, al hacer el análisis de las personas que trabajan o colaboran como voluntarias en las entidades que conforman el Tercer Sector de Acción Social español, objeto de análisis. Igualmente se analizan los tramos de edad de estas personas.

En relación con este punto, 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, 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 10 % de la intervención.

Dos han sido las operaciones fundamentales desarrolladas en el marco de este Tema prioritario, y por tanto dirigidas a otros grupos desfavorecidos (drogodependientes, ex-reclusos, personas sin hogar, mujeres alejadas del mercado laboral, mujeres víctimas de violencia de género, jóvenes sin cualificación...).

Operación: Itinerarios integrados de inserción para personas desfavorecidas.

Esta operación es un conjunto de 25 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:

- Itinerarios intensificados. Son itinerarios integrales en los que se trabaja todo el proceso de formación, orientación e intermediación laboral para personas desempleadas de muy baja empleabilidad, alejadas del mercado laboral, y que tienen además problemáticas sociales añadidas o pertenecen algún colectivo específico (por ejemplo jóvenes de fracaso escolar, personas drogodependientes...); muchas de ellas son personas receptoras de rentas mínimas de inserción, y/o son personas adultas que llevan mucho tiempo fuera del mercado de trabajo.
- Servicio de mediación sociolaboral. Este proyecto se dirige, principalmente a usuarios/as y colectivos diversos de los programas sociales de Cruz Roja, cuyo perfil de empleabilidad es muy bajo y están muy alejados del mercado de trabajo. El objetivo principal es utilizar el valor del trabajo como movilizador hacia el cambio personal. Para ello, en cooperación y complementariedad con los programas sociales, se realiza el itinerario de inclusión. En concreto, desde el proyecto y a través de la tutorización y de una forma intensificada, se desarrollan las competencias personales y profesionales, reciben orientación, son derivados o derivadas a otros recursos para recibir la capacitación profesional y se acompaña en los procesos de intermediación laboral que requieren.
- Activación y acompañamiento laboral para mujeres. Proyectos en los que mujeres con dificultades sociales múltiples, requieren de un acompañamiento y tutorización personal permanente en su proceso de búsqueda de empleo. Participan en acciones de orientación y formación en competencias transversales, reforzando aspectos tales como el auto-concepto, la revalorización personal y profesional, habilidades sociales y de comunicación, desajustes sobre la realidad del mercado laboral y su conocimiento, etc. En algunos casos son derivadas a otros recursos de empleo para recibir capacitación profesional y la intermediación que requieren.
- Activación y acompañamiento laboral para jóvenes. Proyectos en los que jóvenes en dificultad social, con poca o nula experiencia profesional y alejados del mercado de trabajo, requieren de activación y acompañamiento permanente en su proceso de inserción laboral. Participan en las primeras fases del itinerario, fundamentalmente en acciones de orientación y formación en competencias transversales, dotándose de las habilidades básicas para consolidar sus procesos de integración. En los casos de mayores avances en su empleabilidad son derivadas a otros recursos de empleo para recibir capacitación profesional y la intermediación laboral.

Operación: Campañas de difusión y sensibilización para personas desfavorecidas.

A lo largo del año 2011 se ha desarrollado cinco campañas. Una de ellas, la campaña "Galicia Suma", de carácter autonómico en la región Competitividad (Galicia). Asimismo se ha desarrollado la campaña "Te corresponde Nos corresponde" (Multiobjetivo- 4 regiones). En líneas generales, la campaña "Galicia Suma" está

enfocada a promover la aceptación de la diversidad en el mundo empresarial gallego. Por su parte “Te corresponde Nos corresponde” tiene como objetivo general promover, en la sociedad general, las administraciones públicas y sector empresarial” una toma de conciencia sobre como un reparto desigual en la conciliación afecta negativa al papel de las mujeres de trabajo, y cómo para solventar esta situación es necesaria una corresponsabilidad de todo el conjunto social.

En la siguiente tabla se recoge el alcanza total de estas dos actuaciones:

Población gral.	Empresas	Rep. Admin.	Entidades sociales	Profesionales	Colectivos vulnerables	MM.CC	Personal de CRE	Otros	TOTAL DESTINATARIOS
232.458	130	1	10	17	3	15	7	1	232.642

Como puede verse, se ha conseguido un alcance significativo debido fundamentalmente a las actuaciones realizadas en el marco de la campaña Te corresponde Nos corresponde

En este apartado, el INSTITUTO DE LA MUJER ha realizado dos actuaciones dirigidas a personas con discapacidad que consisten en la realización de acciones dirigidas a potenciar el papel de las mujeres con discapacidad en nuestra sociedad, eliminando los obstáculos que sufren para su integración en la sociedad y promover su plena inclusión social y laboral.

Por otra parte, el Programa dirigido a incrementar la participación social laboral de las mujeres del ámbito rural, aunque no está dirigido exclusivamente a mujeres en riesgo de exclusión, sí que tiene una participación importante de mujeres de este colectivo.

El servicio de información telefónica para las mujeres y de atención a víctimas de discriminación por razón de sexo del Instituto de la Mujer, incluye el sistema DTS, para facilitar el acceso a personas sordas.

En el caso de la FUNDACION ONCE y su entidad colaboradora, todas las actuaciones ejecutadas en el marco del Programa Operativo están dirigidas al colectivo de personas con discapacidad, por lo que nos remitimos al resto de apartados de este Informe, y en particular al apartado 3.1.2. Análisis Cualitativo (Tema prioritario 71).

Toda la actividad del IMSERSO dentro de este POLCD se refiere a la integración sociolaboral de personas con discapacidad.

OATPFE

Todas las acciones que se desarrollan desde este Organismo Autónomo están dirigidas a conseguir la inserción laboral de la población penitenciaria como grupo con alto riesgo de marginación laboral y social.

Nos encontramos 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 nuestro objetivo prioritario es incrementar las posibilidades de enfrentarse al mundo laboral en la mejor situación posible.

Con este fin, realizamos 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 59,52% de los participantes estaban desempleados antes de iniciar la acción mientras que el 40,48% estaban desarrollando su actividad laboral en los talleres productivos de los

centros penitenciarios. Asimismo, el 81,34% tienen un nivel educativo de educación primaria ó secundaria inferior y la franja de edad entre los 25 y 54 años aglutina al 84,79% de los participantes.

E. Acciones innovadoras, incluida una exposición de los temas y sus resultados y de su divulgación y generalización

Dentro del Eje 2 la FUNDACIÓN LUÍS VIVES destaca dos proyectos como innovadores:

- Jornada sobre Talento Social

La gestión de las personas en las organizaciones sociales ha seguido el mismo camino que los otros ámbitos de la gestión, es decir que se ha apostado por la profesionalización, adicionalmente se ha pasado de un enfoque de gestión básicamente administrativo a otro donde el desarrollo de las personas y del talento interno dentro de la organización (líderes o personas que motivan a las personas a su alrededor) pasa a ser una tarea fundamental de los departamentos de recursos humanos. A este enfoque de desarrollo de personas, la jornada incorpora un elemento que se está desarrollando en otros países y/o ámbitos, para trasladarlo a las ONG, el Talento Social, entendido como la identificación de aquellas personas claves dentro de la organización, que por su liderazgo, motivación y sentido emprendedor, motivan cambios e innovaciones en proyectos y actuaciones para conseguir un mayor cambio social.

A la jornada asistieron 41 (30 mujeres y 11 hombres) personas de 40 entidades.

- Cursos de Formación en modalidad e- Learning

En este caso la innovación no es por los contenidos sino por la modalidad: e - Learning. Para ello la Fundación utiliza una plataforma de formación *open source* (de código abierto), adaptada a las necesidades específicas de los cursos que se imparte. Esta metodología tiene la ventaja de: ser flexible a las necesidades de alumno, facilitar la asistencia a personas que por razones geográficas o de disponibilidad de tiempo no pueden asistir a formación presencial, promueve el uso de las nuevas tecnologías, entre otros. Así de los 17 cursos impartidos durante 2011, 16 corresponden a esta modalidad, para un total de 960 horas de formación.

Las acciones innovadoras de CÁRITAS ESPAÑOLA durante 2011 fueron las siguientes:

- 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.
- La formación a partir de micromódulos acumulativos que faciliten una formación que después sea reconocida y homologable.
- 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.
- Dentro de las empresas de inserción se han propiciado nuevos sectores de actividad

CRUZ ROJA ESPAÑOLA a lo largo del 2011 considera innovadora una de las operaciones que detalla a continuación tanto por la temática como por el enfoque y por los resultados obtenidos:

- Campaña “Te corresponde Nos Corresponde”. Esta campaña, enfocada a promover la corresponsabilidad en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, supone una clara innovación que se deriva fundamentalmente de varios hechos:

1. Elección del humor como vehículo para mover a la reflexión sobre cómo un desigual reparto de las tareas de conciliación tiene un impacto negativo directo en la participación de la mujer en el mundo de trabajo y un elevado coste social tanto a nivel económico como de pérdida de talento y de oportunidades.
2. El propio marco expositivo, simulando tableros de dibujo, que reforzaba la utilización de viñetas para ilustrar situaciones cotidianas de falta de corresponsabilidad.
3. El hecho de haber combinado una exposición física que ha recorrido 62 localidades, como otro tipo de actuaciones y materiales de difusión, fundamentalmente en soporte electrónico.
4. El alto número de visitantes alcanzado, más de 200.000, y la amplia repercusión social alcanzada por la campaña.

Por otra parte, en la mayor parte de las actuaciones del INSTITUTO DE LA MUJER de nuestras actuaciones se da un enfoque innovador. No obstante hemos realizado actuaciones específicas en las que la innovación se hace presente de forma muy concreta con la incorporación de las Nuevas Tecnologías que pueden ser una actuación en sí misma: portales o páginas Web con perspectiva de género (portal e-igualdad.net), el cual ha tenido un número de 3.378 visitas que accedieron a 11.500 páginas y 210.584 solicitudes; o bien, un medio de difusión y comunicación de las actuaciones cofinanciadas como los *blogs* (<https://generoydesarrollo2010blogspot.com>) del Programa de Formación en cooperación internacional “Mujeres y Desarrollo” y el campus virtual que se utiliza exclusivamente como herramienta de difusión de información y contenidos pedagógicos a las alumnas del Magíster y se ofrece desde la plataforma de la UCM – Universidad Complutense de Madrid.

Otras acciones innovadoras en formación y sensibilización son las realizadas en el marco del Convenio de la Federación Española de Universidades Populares que cuenta con 210 Universidades Populares, distribuidas en 12 Comunidades Autónomas. El carácter innovador, viene dado porque van dirigidas a fomentar la educación en las mujeres adultas en las siguientes áreas: Fomento del uso de tecnologías de la información y la comunicación, educación en valores y formación en capacidades básicas personales y sociales, empleabilidad e interculturalidad. Además, cada acción puede incluir visitas culturales con fines pedagógicos y de integración social.

Por último, el Convenio de colaboración suscrito con la Universidad Santiago de Compostela, es innovador en cuanto a metodología ya que va dirigido a 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 el ámbito universitario.

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:

- A nivel interno, como herramienta de gestión para el seguimiento y control del propio proyecto;
- Como línea de servicio para los destinatarios 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.

- A nivel externo, 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:

- Como un proyecto singular destacable en el ámbito de la formación, señalar el que se desarrolla a través del *Centro de Estudios de Nuevas Tecnologías para Personas con Discapacidad* a través de una colaboración con Microsoft y Accenture, y a la que se pueden sumar otras entidades. El objetivo es la creación de empleo para personas con discapacidad a través de la promoción e impulso de acciones formativas que capaciten en áreas vinculadas a las nuevas tecnologías, considerando como destinatarios de esta formación personas con discapacidad que no cuentan con unos elevados conocimientos informáticos iniciales. Destacar que esta formación concluye, para los alumnos aptos, con el certificado oficial del lenguaje de programación correspondiente.

Tras las primeras experiencias exitosas, en el año 2011 ha colaborado también con el proyecto Fundación Barclays, aportando al mismo su conocimiento del sector informático vinculado a la banca y la acogida de alumnos en prácticas. En paralelo con la actividad formativa, los alumnos se presentan a sendos exámenes de certificación para la obtención, en su caso, de dos certificaciones oficiales Sun Microsystems (*Sun Certified Programmer for the Java 2 Platform, Standard Edition 6*; y *Sun Certified Web Component Developer for the Java 2 Platform, Enterprise Edition 5*).

La obtención de las dos certificaciones oficiales permitirá al alumnado conseguir el título Oficial de Sun Microsystems como especialista de páginas Web en Java.

La acogida del Centro y el interés por su continuidad ha llevado a FSC Inserta a seguir dinamizando la colaboración con las entidades involucradas, identificando un nuevo programa formativo para la realización de “curso Programación en aplicaciones entorno *Mainframe*”.

- *Diseño y difusión a través de la Web Por Talento del Módulo Interactivo de Búsqueda Activa de Empleo (área de candidatos)* Recurso complementario a las acciones de mejora ya existentes, con el que se puede contar tanto en los procesos de orientación como en los de intermediación laboral. La posibilidad de acceder y seguir su lectura desde cualquier punto geográfico con conexión a Internet unida a la flexibilidad de realización inmediata de cada módulo sin necesidad de acudir presencialmente a nuestras oficinas, así como su carácter práctico y accesible lo convierten en una herramienta para los usuarios. Contiene cuatro módulos a los que cualquier usuario o demandante de empleo puede acceder y recorrer secuencialmente o de forma independiente según sus intereses y/o necesidades.
- *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:

- El Portal Por Talento y entorno relacionado, como son:
 - La herramienta de “Adaptación de puestos de trabajo, recomendaciones y ayudas técnicas” APTRA;
 - las “Herramientas del Emprendedor”, instrumento para aquellas personas con discapacidad que quieren apostar por el autoempleo;
 - 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 a dicho servicio, etc.

- 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.
- Elaboración de un boletín electrónico quincenal (*Newsletter* FSC Inserta) dirigido a empresarios, donde se les informa de las noticias relativas al ámbito del empleo de las personas con discapacidad y de los proyectos de Responsabilidad Social Empresarial en el marco del Programa Por Talento.
- Con la intención de aprovechar al máximo las herramientas que ofrece Internet, FSC Inserta ha abierto un *blog* para comunicar novedades, noticias, proponer cursos de formación. “Empléate a fondo” es un cuaderno de bitácora en el que se detalla la actividad que realiza FSC Inserta y posibilita al internauta que intercambie cuestiones con otras personas en su misma situación, que realice sugerencias, etc.
- A través de la página www.capacitados.org se ha difundido el documental Capacitados en el cual se puede ver a tres directivos empresariales enfrentándose a una jornada profesional como si tuvieran una discapacidad.
- 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. Cabe destacar el *banner* Capacitados para su publicación en las versiones *Iphone*, *Ipad* y *Android* de El País, El Mundo, El Confidencial, El Economista, Expansión y ABC, así como el diseño de un *banner* genérico sobre el portal Por Talento para publicarlo en la Web Diario Responsable.
- Campaña de marketing móvil. Para fomentar la implicación de los directivos empresariales en la contratación de personas con discapacidad, se ha realizado una campaña de marketing móvil (dispositivos altamente utilizados por este público objetivo) a través de *banners* en las versiones *iPhone*, *iPad* y *Android* de Expansión, El Economista, El País y El Mundo, El Confidencial y ABC (los medios más vistos por empresarios en este soporte). Estos *banners* enlazan con un mini-portal de Por Talento en el cual, además de visualizarse el spot de Capacitados, se detallan las ventajas que supone contratar a personas con discapacidad, y las líneas de actividad del Programa Por talento.
Las ventajas que ofrece el marketing móvil respecto a otros soportes de publicidad, son la optimización de la segmentación así como la posibilidad de monitorizar los resultados de la campaña en tiempo real a través de la contabilización de *banners clickeados*. Desde que comenzó la campaña a mediados de diciembre, se han contabilizado un total de 3.535 *clicks* efectuados por usuarios.
- Campaña de marketing viral. A finales de año, se ha elaborado el audiovisual a utilizar en la campaña de marketing viral, técnica que, a través de la propagación en las redes sociales y mediante correos electrónicos de un video o imagen, tiene como objetivo lograr una amplia notoriedad en los medios de comunicación tradicionales (prensa, radio y TV) y digitales. El audiovisual está basado en un *video curriculum*, en el que aparece una persona con discapacidad dirigiéndose a los empresarios para motivarles e instarles a la contratación de personas con discapacidad. Su impacto se analizará en el año 2012.

La FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO 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 que tienen 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 de 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 Web.

Las personas aprenden a manejar correo electrónico e Internet y conocer así las principales bolsas de empleo de la Web donde incorporan sus currículos. 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.

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 2011 más de 100 itinerarios iniciados.

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, los 15 proyectos iniciados en 2011 han sido promovidos desde los equipos de Palencia, Ciudad Real, Madrid, Alicante, Linares, Salamanca, Vitoria, Almería, Jerez y Campo de Gibraltar.

Las actividades emprendidas muestran una innegable tendencia hacia el sector servicios, con proyectos centrados fundamentalmente en la hostelería, el comercio de ropa y calzado, la construcción, el comercio de fruta, la artesanía y la peluquería.

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 2011 se ha afianzado la actividad de: la Empresa de Inserción Vedelar¹⁶, promovida por la FSG en Asturias; se ha dimensionado y consolidado el Proyecto CIS-Nabut¹⁷, en Navarra, se ha afianzado Ecotur¹⁸, y se ha impulsado la puesta en marcha de empresas de inserción en Madrid y Castilla y León.

En este punto 2.2.3 E la SUBDIRECCIÓN GENERAL DE INTEGRACIÓN DE LOS INMIGRANTES reseña las siguientes acciones realizadas:

- *“Programa Emprendiendo”*. (Fundación TOMILLO).
- *“Programa Emprendedor@s: fomento del trabajo autónomo con especial incidencia en la economía social”*. (Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos UPTA)
- *Diversifica* (CEPAIM).
- *Cursos de formación sobre “Elaboración de Planes de Igualdad entre mujeres y hombres en ONGs que trabajan con la población inmigrante” y “Opciones metodológicas y recursos didácticos para enseñanza de lengua y cultura española para inmigrantes”* (CEPAIM).
- *Formación de profesionales para la inserción sociolaboral de personas inmigrantes*. (A. D. Los Molinos).
- *Lanzadera: Apoyo a iniciativas de autoempleo para inmigrantes*. (A. D. LOS MOLINOS).
- *Mejora del conocimiento de la situación laboral de la población inmigrante en el sector agrario* (COAG).
- *Proyecto Temis. Itinerarios Integrados de Inserción Sociolaboral en el Sector Agroalimentario*. (F.A. de CCOO).

¹⁶ 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

¹⁷ 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.

¹⁸ Ecotur Azafatas de Congresos y Turismo es una Agencia que da soporte a toda clase de eventos

F. Acciones a nivel transnacional y/o interregional

La anualidad 2011 ha tenido una prolija actividad transnacional e interregional pues la mayoría de las redes han experimentado un incremento en el ritmo de ejecución así como un mayor nivel de consolidación en las relaciones entre sus participantes. Esta etapa de afianzamiento ha provocado que las actividades de las redes hayan generado un intercambio de experiencias y conocimiento más activo y enriquecedor.

REDES TRANSNACIONALES:

En este contexto la Red de Transnacionalidad ha elaborado una serie de manuales de trabajo temáticos fruto de las inquietudes mostradas por las personas encargadas de gestionar la transnacionalidad y puestas de manifiesto en el estudio diagnóstico en torno a la transnacionalidad en el actual periodo de programación. Así en 2011 se finalizaron (de los 10 inicialmente previstos) 3 manuales centrados en los siguientes temas: Fomentar la Cooperación Transnacional; Facilitar la creación de partenariados transnacionales y por último la Evaluación del valor añadido transnacional. Este material junto con el estudio diagnóstico mencionado anteriormente está disponible en www.transnationality.eu. En septiembre se celebró el 2º Seminario de Aprendizaje organizado por la Red dirigido a Autoridades de Gestión, gestores de FSE y miembros de las redes transnacionales con el objetivo de reflexionar en torno a los obstáculos que afronta la cooperación transnacional en el actual periodo de programación, poner de manifiesto el valor añadido de la cooperación transnacional con ejemplos de buena práctica efectiva y por último reflexionar en torno a la transnacionalidad en el siguiente periodo 2014-2020.

Por su parte, el Grupo ad Hoc sobre transnacionalidad e Innovación del Comité FSE en su creciente interés por fomentar la transnacionalidad en el futuro periodo de programación, encomendó al grupo de pilotaje de la Red de Transnacionalidad la creación de un Grupo de Trabajo post 2013 para la elaboración de un documento de reflexión y apoyo de cara a reforzar la cooperación transnacional en los nuevos Reglamentos de programación. En el segundo semestre de 2011 el trabajo de dicho grupo tuvo como resultado la redacción de este documento con propuestas concretas que fue difundido a la CE y miembros del Comité FSE. Actualmente está disponible en www.transnationality.eu

La Red transnacional IMPART (Incrementando la Participación de personas Migrantes y Minorías Étnicas en el Empleo) cuyo objetivo es estudiar como se podrían optimizar los recursos del FSE para incrementar la participación de este colectivo en el mercado de trabajo utiliza el método de “Peer review” o “revisión por los iguales”.

Durante el año 2011 se han actualizado los “estudios de base”, que permiten a los expertos extranjeros familiarizarse con el contexto de cada región, antes de las visitas de estudio. También se ha actualizado el manual que recoge la metodología de evaluación comparativa IMPART, ello se hizo tras haber evaluado las visitas del año anterior. Además se llevaron a cabo 3 visitas de estudio para las que previamente se celebraron dos seminarios de formación.

En el primer trimestre la Red presentó su Informe Intermedio y a lo largo del año se ha trabajado en el Informe Final y en su resumen ejecutivo así como en un Memorando que recogerá las conclusiones y recomendaciones principales.

Desde el segundo trimestre, el consultor externo contratado, en colaboración con todas las partes implicadas, ha llevado a cabo la evaluación de la red.

En materia de difusión, se ha venido actualizando regularmente la página Web de la red, <http://www.impart.eu/>. En enero se lanzó el primero de un total de 9 boletines informativos de IMPART, que pasaron de ser mensuales a bimensuales, a partir de junio. Resulta relevante la especial importancia que ha tenido como resultado de la Red la realización de una película documental sobre la metodología IMPART aplicada a las visitas de estudio. En mayo se celebró en Berlín una Conferencia IMPART sobre “El FSE y la Integración de Personas Migrantes en el Mercado de Trabajo” y posteriormente una mesa redonda en la que se discutieron los resultados preliminares y las recomendaciones de la Red.

La Red IMPART concluirá sus trabajos en marzo de 2012, con la celebración de un almuerzo de trabajo con Eurodiputados/as tras el último Comité de Pilotaje y una Conferencia Final IMPART el día 22.

Durante el año 2011 la Red europea de emprendeduría inclusiva (COPIE) ha celebrado una serie de eventos y reuniones de trabajo que han servido para diseñar una serie de productos y herramientas, tales como; la Guía para el asesoramiento de personas emprendedoras publicada por la Xunta de Galicia; la Guía para elaborar mapas de recursos de los servicios para el emprendimiento diseñado por Asturias; o la Guía para desarrollar iniciativas de microcrédito cofinanciadas por el FSE. Asimismo se ha perfeccionado la herramienta para evaluar las políticas de emprendimiento regionales.

Asimismo, se ha avanzado en los documentos de conclusiones y recomendaciones que se presentarán en el evento final de la red de 2012 y que se difundirán entre todas las Unidades que gestionan el FSE.

La Red transnacional de Gestión de la Edad (ESF AGE) ha seguido trabajando en la elaboración de recomendaciones propuestas de cara al futuro periodo de programación 2014-2020, para presentarlas a los/as agentes clave y principales responsables políticos en materia de políticas de prolongación de la vida laboral activa y aprovechamiento del talento.

En 2011 se ha impulsado la creación de herramientas y materiales de apoyo con la finalidad de exponer el estado de la cuestión y de hacer propuestas de mejora, en lo que respecta a la implementación de las políticas mencionadas.

De este modo, a resultas de los distintos eventos (dos seminarios, dos *Peer reviews* y dos Comités de Gestión) celebrados por los dos Grupos de trabajo se han elaborado dos informes: uno relativo a las buenas prácticas en “Sostenibilidad en el empleo y Workability” y otro a las de “La transición hacia el empleo”, abordando ambos, temas como el relevo generacional o el fomento de medidas de la prolongación de la vida activa.

Asimismo se ha elaborado un Plan de Comunicación, una página Web (www.esfage.eu) un Estudio de Base, una Guía de Buenas Prácticas, un boletín (*Newsletter*) y unas “Recomendaciones para mejorar las políticas activas de empleo para las personas de 45 y más”, todo ello dirigido a agentes clave según sus necesidades que, por otro lado, ya fueron detectadas en el seminario celebrado en 2010.

Esta Red concluirá en junio de 2012 con el evento final de presentación de resultados y de las recomendaciones a seguir en las políticas activas de empleo, a agentes y responsables políticos en la materia.

La Red transnacional de Empleo Juvenil (Youth Employment). Dado que la finalidad de la Red es marcar y definir unas pautas para la mejora de la empleabilidad de la juventud, los trabajos de ésta han cobrado especial relevancia en 2011 ya que ha sido el año de su consolidación. Los tres grupos de trabajo se han centrado en elaborar unas conclusiones prácticas que devengan en realidad, mediante tres estudios relativos a; Perfil de la Juventud Emprendedora; Fomento de la Movilidad y Mejora de los Sistemas de Orientación Profesional.

Como principales resultados se ha elaborado un Estudio de *benchmarking* a nivel europeo sobre las tres áreas de trabajo y un Marco Común de Referencia (CRF) que es un documento validado por los/as participantes que ofrece las principales recomendaciones para solucionar o paliar la situación de desempleo de las personas jóvenes.

Dada la crítica situación del desempleo juvenil en Europa y las directrices de la Comisión Europea es de alta importancia tener en cuenta los resultados y recomendaciones de esta Red de cara a la nueva y futura programación.

Esta Red concluirá su trabajo en mayo 2012 con un evento de perfil político en el que se mostrarán los trabajos realizados y las principales indicaciones a ser tenidos en cuenta por las personas que tienen poder de decisión y agentes clave en materia de programación FSE y de políticas de empleo juvenil.

En 2011 los principales trabajos de la Red europea para la integración de la población Roma (EUROMA) se han centrado en dar difusión al “Documento Político” (*Policy Paper*) a fin de elevarlo tanto a la Comisión como al

Parlamento Europeo como a los distintos países de la UE a fin de que se tome conciencia del uso eficaz de los Fondos Estructurales y en concreto del FSE, para la inclusión de la población gitana, mejorar su cohesión social y eliminar las desigualdades. Tras tres años de andadura se han debatido y compartido enfoques y estrategias en los distintos foros y se pretende incidir en el nuevo periodo de programación a través de unas recomendaciones que se hagan visibles: A modo de resumen serían: Abordar la inclusión social como una prioridad; La población gitana debe ser un objetivo explícito pero no exclusivo; garantizar la integración de la inclusión gitana en todas las áreas políticas relevantes: empleo, educación, salud, vivienda, desarrollo territorial e infraestructuras; Enfoque integrado de acciones y mayor participación e implicación de los agentes políticos para garantizar la eficacia; Criterios de evaluación basados en resultados.

Asimismo, en los dos comités celebrados se presentaron las orientaciones a tener en cuenta de cara a las estrategias nacionales, la Guía de capacitación administrativa para el buen uso de los fondos; las Recomendaciones a seguir en la programación 2014-2020 y el Estudio de Evaluación Intermedia. Toda la información se puede encontrar en la página Web (www.euromanet.eu).

En 2011, junto con el Instituto de la Mujer, la UAFSE ha seguido participando en la Red Europea de Mainstreaming de Género (www.gendercop.com). En las reuniones del Comité de Pilotaje, el Comité Directivo y los 5 Grupos de Trabajo, se organizaron los diversos seminarios realizados durante el año y se consensuó el producto final a elaborar conjuntamente por los grupos de trabajo. Dicho producto final será el Modelo Estándar Europeo para el Mainstreaming de Género en el FSE.

En cuanto a los seminarios, su finalidad ha sido la de sensibilizar, capacitar y difundir experiencias en el ámbito del FSE en relación con los siguientes 3 temas; la brecha salarial de género; la igualdad de género y el Mainstreaming de Género en los Fondos Estructurales; y los, diferentes modelos de Estructuras de Apoyo para implementar el Mainstreaming de Género en el FSE.

Respecto a la elaboración del Modelo Estándar Europeo para el Mainstreaming de Género en el FSE, en 2011 se concretó la contribución de cada uno de los 5 grupos de trabajo a dicho modelo y se trabajó sobre los contenidos mínimos del Modelo. Cada Grupo de Trabajo ha ido recopilando la información necesaria para realizar su aportación, principalmente a través de cuestionarios enviados a todas las Autoridades de Gestión de la UE sobre las actuaciones realizadas en materia de formación en igualdad, evaluación del principio de igualdad y sensibilización.

En otro orden de cosas, desde la Red Europea de Mainstreaming de Género también se han realizado actividades de lobby para incorporar la perspectiva de género en la Estrategia UE2020 y en la elaboración de los nuevos Reglamentos de los Fondos Estructurales para el periodo 2014-2020.

REDES NACIONALES:

En el contexto nacional, la Red Nacional de Políticas de Igualdad entre mujeres y hombres en los Fondos Estructurales y Fondo de Cohesión (www.inmujer.gob.es) ha continuado sus actividades en las que la UAFSE ha participado activamente, con la presentación de contenidos y con la dinamización del Grupo de Trabajo de Mainstreaming de Género.

En febrero de 2011 se celebró la 3ª Reunión del Plenario de la Red, en Bilbao. En ella se presentó el informe final de la Evaluación Estratégica Temática de Igualdad de Oportunidades (EETIO), incidiendo en el proceso llevado a cabo para su realización y en sus principales conclusiones; se realizó una sesión de capacitación en materia de integración de la perspectiva de género en las acciones de información y publicidad de los Fondos; y se presentaron varios casos de buenas prácticas en la introducción del Mainstreaming de género en FEDER y FSE.

En noviembre de 2011, se celebró la 4ª Reunión del Plenario, en Santiago de Compostela, donde se expusieron los avances realizados por la Red y los grupos de trabajo hasta el momento; se presentó la situación de la Evaluación Estratégica Temática de la I+D+i, los resultados de las Evaluaciones de los Planes de Comunicación en lo que respecta a la introducción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y se analizó la Igualdad de Oportunidades en el futuro periodo de programación de los Fondos. Fruto de esta reunión fue la

constitución de un nuevo grupo de trabajo dentro de la Red, denominado “IO en Fondos 2014-2020” en el que también participará la UAFSE.

Además de estas dos reuniones, en 2011 se han celebrado, en el marco de la Red, varias sesiones formativas en materia de igualdad dirigidas a organismos gestores de los Fondos Estructurales. La UAFSE ha participado en dos de ellas:

- Curso de formación en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, dirigido a los organismos intermedios y gestores de Fondos.
- Jornada de Formación sobre las Cláusulas Sociales como instrumento para la promoción de la Igualdad de Mujeres y Hombres en las subvenciones y la contratación pública, dirigida a los organismos de igualdad y a los organismos gestores de Fondos.

La Red Estatal de Inclusión Social (en adelante RIS) se constituyó el 27 de mayo de 2010 a iniciativa de la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo del Ministerio de Trabajo e Inmigración y la Dirección General de Política Social, de las Familias y de la Infancia, del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.

Su objetivo general es la articulación de vías de cooperación entre las administraciones públicas y las entidades de acción social, en materia de inclusión social activa, eje central de la inserción en el mercado laboral, así como el intercambio de buenas prácticas y análisis del impacto de las aportaciones del FSE en la mejora de la inclusión social.

En 2011 la RIS ha mantenido dos reuniones:

- El 17 de Marzo, en una Reunión presidida por el Director General de Política Social, de las Familias y de la Infancia y por el Subdirector General de la UAFSE y a la que asistió una representante de la Comisión Europea, se constituyó la Comisión Permanente de la Red y se discutieron propuestas de Grupos de Trabajo.
- El 13 de Septiembre se celebró una reunión del Pleno de la Red para la aprobación de la propuesta de los Grupos de Trabajo, presentación del Marco de Referencia de la Red y presentación de la Web <http://www.redinclusion-social.es/>.

La Red de Territorios Socialmente Responsables (RETOS) celebró durante el ejercicio 2011 sus dos asambleas reglamentarias (Madrid en marzo y Mataró en noviembre), la segunda de las cuales incluyó un acto de difusión y sensibilización en materia de responsabilidad social en la que participaron distintos expertos y responsables políticos. En el mes de junio se celebró en Bilbao (Centro Eutokia) un seminario sobre Innovación social en el que se presentaron 16 iniciativas innovadoras y que utilizó la metodología “Open space” con 70 participantes. El objetivo consistía en determinar los elementos que pudieran caracterizar el concepto de innovación social y su aplicación a las estrategias de actuación de las entidades integradas en Retos.

Por otra parte, se aprobó en la Asamblea de Otoño la “Guía para la evaluación de acciones socialmente responsables en un territorio”, elaborada por el grupo de trabajo de Evaluación, y se presentó asimismo un Manual para la elaboración de memorias de responsabilidad social territorial. Este último documento quedó pendiente para su posterior aprobación en la Asamblea de Primavera 2012, tras realizar un análisis de los resultados de su aplicación por los miembros de la red.

En el apartado de comunicación y relaciones externas se publicó la Memoria anual 2010. Asimismo, se han publicado 8 boletines “Enredando”, dirigidos principalmente a la comunicación entre las entidades asociadas, y el primer número del boletín “LibRetos”, dirigido a una audiencia más amplia y orientado a difundir la responsabilidad social territorial. También se creó una página Web de Retos (www.redretos.es), operativa desde el mes de julio, que cumple el doble objetivo de servir de plataforma de difusión de la red y de instrumento de trabajo interno entre los propios socios. Cabe destacar también en este apartado que la red ha realizado importantes avances en el establecimiento de relaciones con otras instituciones, tanto a nivel nacional como transnacional, destacando entre otros, en el primer caso, la colaboración con el Observatorio Nacional de Sostenibilidad, y en el segundo el acercamiento a la red portuguesa RSOpt, encargada en el país vecino del fomento de la responsabilidad social. Por último, el grado de ejecución del Plan estratégico de comunicación de

la red 2011-2013 superó ampliamente en el primer año de su implantación el 33% de los treinta objetivos operativos programados en dicho plan.

El grupo de trabajo de “Buenas Prácticas” continuó con la recopilación de experiencias de éxito entre los asociados (87 en la actualidad) y con el desarrollo de una base de datos en que alojarlas. Además el grupo elaboró un análisis cualitativo de las buenas prácticas recopiladas.

Finalmente, el grupo de trabajo de “Economía social” elaboró un informe inicial sobre la información aportada por las entidades y diseñó dos cuestionarios para la ulterior recopilación de datos relacionados con actuaciones de las empresas sociales.

La Red Nacional FSE para la inserción de personas reclusas y ex-reclusas (<http://www.redtematicanacional.es/>) ha celebrado dos reuniones en 2011. La primera tuvo lugar en la sede de la UAFSE en Madrid el 7 de julio y la de clausura de la red, el 24 de Noviembre en el Centro de Formación Santamarca del Servicio Público de Empleo Estatal, también en Madrid. Ambas reuniones sirvieron para estrechar lazos entre las administraciones y entidades del sector asociativo que, en el marco del FSE, trabajan en este sector y permitieron dar a conocer buenas prácticas en el trabajo con personas reclusas. En la reunión de clausura, se presentó el producto final de la red, la publicación “La inserción puesta en práctica” que recoge “Experiencias destacadas para la inserción sociolaboral de personas reclusas y ex-reclusas de los participantes de la Red Temática nacional del FSE” que se ha editado tanto en castellano como en catalán y será distribuida por la UAFSE.

La Red nacional de Lucha contra el abandono temprano de la educación y la formación, mantuvo durante este año 2011 los dos grupos de trabajo del ejercicio anterior. El primero de ellos, Política educativa y territorio, continuó la recopilación de buenas prácticas en materia de prevención llevadas a cabo por las administraciones locales o entidades de la sociedad civil. Asimismo, e impulsado por la UAFSE, se procedió a la contratación de un equipo investigador de la Universidad de Castilla La Mancha para la elaboración de un “Estudio sobre la prevención y lucha contra el abandono escolar temprano en la Comunidad de Castilla La Mancha”. Este informe contiene un análisis detallado de todas las actuaciones llevadas a cabo en la materia por las administraciones locales y entidades de la sociedad civil en todas las poblaciones de la región mencionada con más de 25.000 habitantes. Asimismo, el informe recoge también los modelos de coordinación de dichas actuaciones con las políticas regionales y estatales en educación y formación. El estudio, junto con un resumen ejecutivo, fue entregado en diciembre de 2011.

Por lo que respecta al segundo grupo de trabajo se trata de un grupo técnico, integrado exclusivamente por la UAFSE, el Mº de Educación y el SPEE, que tiene como objetivo el estudio y análisis del art. 11 e) del Estatuto de los Trabajadores en lo que se refiere a la obtención del título de educación secundaria en los contratos formativos. La finalidad de este grupo técnico ha consistido, por tanto, en la elaboración de propuestas que faciliten el desarrollo del artículo mencionado, posibilitando la consecución del título de ESO a través de esta modalidad contractual. Posteriormente, el Real Decreto-ley 1/2011, de 12 de febrero de 2011, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas, instaba en su art. 3.5 a emprender acciones conducentes a una mayor coordinación entre las administraciones educativas y los Servicios Públicos de Empleo, con el objeto de reducir las tasas de abandono escolar temprano y de completar y mejorar los niveles de educación y formación de aquellos jóvenes que hayan abandonado sus estudios. Esta mayor colaboración entre ambas administraciones hizo redundante el mantenimiento del grupo de trabajo y éste se disolvió en julio de 2011 con la redacción de un informe de conclusiones y recomendaciones.

La FUNDACIÓN LUÍS VIVES en 2011 se dio por finalizado el estudio Anuario del Tercer Sector cuantitativo (operación transnacional), durante este año finalizó la fase de estudio del análisis comparativo de tendencias en la evolución del Tercer Sector en cuatro países europeos (Gran Bretaña, Francia, Alemania, Italia) y España, de esta forma se ha obtenido información sobre la realidad de los cinco países y esbozado retos y tendencias para el caso español.

CÁRITAS ESPAÑOLA, ha dado continuidad a la participación con función coordinadora en el grupo de trabajo de empleo y formación de Cáritas Europa A COSTE CERO, en esta línea y en concreto se participa activamente en la elaboración de la campaña específica sobre trabajadoras de hogar migrantes de Cáritas Europa.

Se avanza en la elaboración de las bases para el desarrollo de un proyecto con Cáritas Portugal (La Raya).

A lo largo del 2011, CRUZ ROJA ESPAÑOLA 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, Cruz Roja Española, la Fundación ONCE, la Fundación Luís Vives 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 ONGs y las administraciones públicas a favor las personas que se encuentran en situación o en riesgo de exclusión. En concreto a lo largo de este año se han realizado y co-gestionado 2 experiencias para transferir la experiencia de Cruz Roja Española y el resto de ONGs como organismos intermedios en el desarrollo del Programa Operativo Plurirregional Lucha contra la Discriminación, a través de:

- Realización de 2 seminarios Autonómicos “El acceso al empleo de los grupos sociales en situación de desventaja” en Comunidad Valencia y Castilla y León. . Organizada entre los operadores privados del P.O. Plurirregional Lucha contra la Discriminación trabajaron conjuntamente con el objetivo, entre otros, de mostrar la aportación del Tercer Sector de Acción Social a las políticas de empleo e inclusión activa, tanto desde la acción con las personas y con las entidades de acción social, como desde la capacidad de propuesta e incidencia política. En la que participaron más de 200 personas de diferentes administraciones regionales, provinciales y locales junto con entidades sociales y empresas colaboradoras. Además en el marco de esta red se realizan 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.

Y por otro lado, Cruz Roja Española en el año 2011 sigue participando en:

- La red de Políticas de igualdad entre hombres y mujeres de fondos estructurales a través de 2 reuniones convocadas en Bilbao y Santiago de Compostela; y remitido 2 propuestas de trabajo para ser incluidas en la guía de BBPP elaboradas por la red.

- La red de personas reclusas y ex reclusas, en el que a través de una de las operaciones que se desarrolla a través de Cruz Roja en Cataluña se muestra la experiencia en cooperación público-privado entre CIRE-CRE en la inserción laboral de personas reclusas. Se ha realizado diversas reuniones y se ha editado una guía con la experiencia. Se puede descargar en PDF desde la Web de la Red Temática Nacional: www.redtematicanacional.es

- Hemos participado 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, en el que CRE participa en uno de los grupos temáticos constituidos.

Además cabe señalar que se han realizado 5 encuentros interregionales entre todos los beneficiarios finales de CRE a través de reuniones 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.

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, que comenzó su andadura en el año 2009, 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. Durante este año 2011, ha consolidado su trayectoria y a la vez que supone una herramienta de apoyo para los Organismos que participan en ella, tiende a ser un referente a nivel europeo de aplicación del mainstreaming de género en los Fondos. En el año 2011, se ha celebrado la 4ª reunión plenaria los días 17 y 18 de noviembre en Santiago de Compostela. A su vez, se han realizado varias jornadas de capacitación. Las dos primeras se realizaron en la sede del Instituto de la Mujer el 20 y el 25 enero: La primera jornada, dirigida a los Organismos de Igualdad de las CCAA, contenía formación específica en materia de Fondos y tuvo gran aceptación. La segunda, a la que asistieron los Organismos gestores de Fondos y los Organismos de igualdad, trató sobre la aplicación de la igualdad en los Fondos y se desarrolló en cuatro sesiones teóricas y tres talleres prácticos simultáneos, uno sobre FSE y dos sobre FEDER. Contó con un total de 94 personas participantes, de las cuales el 15% eran hombres y el 85% restante, mujeres; La tercera jornada de capacitación, celebrada el 28 de septiembre en la sede del Instituto de la Mujer, versó sobre las cláusulas sociales como instrumento para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en las subvenciones y la contratación pública e iba dirigida a todos los Organismos integrantes de la Red. Tuvo gran aceptación.

Asimismo, se ha creado un cuarto Grupo de Trabajo en el seno de la Red que se ha añadido a los ya existentes (Grupo de indicadores de género en los Fondos y Evaluación Estratégica Temática de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, el Grupo de Mainstreaming de género y el Grupo de I+D+i con enfoque de género); Se trata del Grupo Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en los Fondos MEC 2014-2020, con el objetivo de contribuir a la incorporación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los aspectos referidos al futuro periodo de programación.

Durante este año 2011, la Red ha progresado en la recogida y la elaboración de un catálogo de buenas prácticas llevadas a cabo por los organismos gestores, en materia de incorporación efectiva del principio de igualdad en sus proyectos, así como en la elaboración de herramientas para facilitar la integración de la perspectiva de género en determinados ámbitos.

Por último, continua siendo muy útil, un servicio de consultas on-line para la resolución práctica de problemas de aplicación de la igualdad de género a los proyectos cofinanciados, con un límite máximo de respuesta de 72 horas y se siguen alimentando y actualizando los contenidos referidos a la Red de Políticas de Igualdad en la página Web el Instituto de la Mujer.

El Instituto de la Mujer participa en el Comité de Pilotaje, junto con la Autoridad de Gestión (UAFSE) en la Red de Mainstreaming de Género, liderada por Suecia. Su objetivo es integrar la perspectiva de género en las diferentes fases de implementación de los Programas Operativos del Fondo Social Europeo. La participación del Instituto de la mujer está cofinanciada por el P.O. Asistencia Técnica del FSE. Esta Red también ha realizado aportaciones a la normativa del nuevo periodo de programación 2014-2020, a fin de incorporar la perspectiva de género.

Durante 2011 la FUNDACION ONCE ha continuado el 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.

Por otro lado, la Red interregional, bautizada de manera informal como "Inserta 2.0", consistente en una red de cooperación con los servicios de empleo de determinadas CC.AA finalmente no se ha consolidado como tal red, habiéndose transformado en acuerdos puntuales y concretos con los Servicios Públicos de empleo de las CC.AA. Las elecciones municipales y autonómicas celebradas en España durante 2011 dejaron de algún modo en "stand by" dicha Red, por lo que, asegurando la complementariedad entre las actuaciones de los Programas Operativos, se han llegado a acuerdos específicos con los Servicios de Empleo de determinadas CC.AA, pero sin constituir una red formal.

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 de presentación de resultados del PO a escala autonómica, que se explicarán con mayor detalle en el punto 3 de la presente memoria.

Además de las redes lideradas y/o co-lideradas por Fundación ONCE dentro del Eje 4, la Fundación ONCE es miembro de la Red Estatal de Inclusión Social (RIS) cuya información detallada se ofrece al inicio de este apartado (2.2.3.E). En concreto la Fundación ONCE, junto con los otros operadores privados del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación, entre otros, es uno de los miembros del grupo de trabajo dedicado al “Análisis y estudio de las políticas activas de empleo para su adaptación y orientación hacia las personas en situación de vulnerabilidad o dificultad social”.

En cuanto a la acción desarrollada por la FUNDACION SECRETARIADO GITANO en 2011, destacar que se ha llevado a cabo una serie de actuaciones para el desarrollo del Eje 4 “Promover la cooperación transnacional e interregional” de la FSG en Europa dentro del Programa Operativo Plurirregional de Lucha contra la Discriminación FSE 2007-2013, al objeto de fomentar la cooperación transnacional e interregional en materia de inserción social y laboral de la población gitana, tanto en España como en otros países de la UE, especialmente en Rumania, donde reside la mayor parte de la población gitana europea y donde sufre mayores niveles de exclusión y discriminación.

De este modo, en 2011, se han desarrollado las actuaciones siguientes:

- Participación como ponentes en jornadas, seminarios y encuentros encaminados a:
 - o Difundir y dar visibilidad a las acciones del Programa ACCEDER y del Programa PROMOCIONA
 - o La formación y asesoramiento de agentes, profesionales y voluntarios en temas de integración socio-laboral, lucha contra la discriminación y el desarrollo de las políticas y programas en materia de inclusión social y empleo de la población gitana, tanto en España como en otros países de la UE, especialmente en Rumania.
- Apoyo a la promoción de la cooperación transnacional que permita la transferencia de las acciones del P.O. a otros países, especialmente a Rumania.
- Búsqueda de buenas prácticas en otros países que permitan un aprendizaje para la FSG, y para el propio P.O., de cara a mejorar o renovar metodologías, herramientas de trabajo, nuevas iniciativas que se puedan incorporar al desarrollo del P.O., etc.
- Elaboración y desarrollo de los contenidos de documentos sobre el Programa ACCEDER y PROMOCIONA (PO) de la FSG para su difusión internacional.
- Participación en eventos de interés para el buen desarrollo de los contenidos, tanto en España como en otros países de la UE, especialmente en Rumania.
- Coordinación con los responsables de la FSG (online y presencial en Madrid).

Por otra parte, se han llevado a cabo labores de difusión del PO en el ámbito europeo, tanto con la Comisión Europea, como con operadores privados al objeto de presentar la metodología de trabajo, enfoques, actuaciones y evaluaciones del PO materia de inclusión social con la población gitana.

La SUBDIRECCIÓN GENERAL DE INTEGRACIÓN DE LOS INMIGRANTES enumera en este apartado las acciones que se han llevado a cabo en el Eje 2 y en el Eje 4:

- *Proyecto Temis. Itinerarios Integrados de Inserción Sociolaboral en el Sector Agroalimentario.* (F.A. de CCOO).
- *Emplea Mujer.* (LA RUECA)
- *Forma-Inmigración.* (LA RUECA)
- *Diversifica.* (CEPAIM).
- *Cursos de formación sobre “Elaboración de Planes de Igualdad entre mujeres y hombres en ONGs que trabajan con la población inmigrante” y “Opciones metodológicas y recursos didácticos para enseñanza de lengua y cultura española para inmigrantes”.* (CEPAIM).
- *Itinerarios integrados de inserción para personas inmigrantes con apoyo a la prospección empresarial.* (A.D. LOS MOLINOS).
- *Formación de profesionales para la inserción sociolaboral de personas inmigrantes.* (A. D. LOS MOLINOS).
- *Lanzadera: Apoyo a iniciativas de autoempleo para inmigrantes.* (A. D. LOS MOLINOS).
- *Formación y perfeccionamiento de profesionales y voluntarios.* (ACCEM)
- *Integración de familias inmigrantes, solicitantes de asilo, refugiados y personas con protección internacional en zonas rurales despobladas.* (CEPAIM).
- *Red Ariadna.* (CAR de Mislata, Sevilla, Alcobendas y Vallecas –Madrid- y ACCEM, CRE y CEAR)

La SGII también reseña algunas de las otras actividades transversales relativas de una parte a Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación y de otra a fomentar el cuidado y respeto del medioambiente.

Fomento de las Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación.

En general las entidades ponen en práctica medidas dirigidas a:

- ✓ En los cursos de formación se incluye un módulo sobre aplicación de las nuevas tecnologías de la información y comunicación.
- ✓ Sesiones individualizadas de asesoramiento para el uso de las nuevas tecnologías para la búsqueda de empleo, además de la efectuada en formación grupal.
- ✓ Acciones publicitadas a través de Internet, creación de un espacio específico para difundir los contenidos.
- ✓ Incorporación de contenidos y resultados de Talleres y Jornadas y los soportes de las campañas de sensibilización a través de las NTIC, en s páginas Web.
- ✓ Utilización de las Nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación en todos los cursos y talleres impartidos.
- ✓ Formación acompañada de la utilización de *chat* y foros temáticos como herramientas.

Se reseñan a continuación algunas acciones de entre las realizadas:

- *Construyendo la integración a través del empleo.*
- *Gestionando la diversidad en el empleo con perspectiva de género.*
- *Emplea Mujer.*
- *Forma – Inmigración.*
- *Diversifica.*
- *Formación de profesionales para la inserción sociolaboral de personas inmigrante.*
- *Lanzadera: Apoyo a iniciativas de autoempleo para inmigrantes.*

- *Itinerarios Personalizados de Inserción en el Entorno Agrario*
- *Mejora del conocimiento de la situación laboral de la población inmigrante en el sector agrario*
- *Red Ariadna.*

Fomento del cuidado y respeto del medioambiente

En general las entidades ponen en práctica medidas dirigidas a:

- ✓ La mayoría de las entidades tiene la sensibilización medioambiental entre sus prioridades.
- ✓ En los cursos de formación se incluye un módulo de 2 horas de duración sobre el impacto medioambiental en las acciones profesionales.
- ✓ Cruz Roja Española cuenta con un programa de Calidad Ambiental dentro del Plan de Medio Ambiente que es transversal al resto de programas y proyectos de la Institución.

Se reseñan a continuación algunas acciones de entre las realizadas:

- *Alianza Cristina de Jóvenes de la Ymca.*
- *Itinerario Sociolaboral para personas inmigrantes.*
- *Construyendo la integración a través del empleo.*
- *Emplea Mujer.*
- *Forma – Inmigración.*
- *Gestionando la diversidad en el empleo con perspectiva de género.*
- *Lanzadera: Apoyo a iniciativas de autoempleo para inmigrantes.*
- *Mejora del conocimiento de la situación laboral de la población inmigrante en el sector agrario.*

2.3 Información sobre conformidad con la legislación comunitaria

En concreto el INSTITUTO DE LA MUJER, al ser un organismo público, se rige por la normativa aplicable a las Administraciones Públicas y procedimiento administrativo común, atiende, en cada operación que realiza, ya sea cofinanciada o no, a las normas comunitarias y nacionales aplicables. Esta comprobación se realiza, en primer lugar, por la unidad responsable, en segundo lugar, por la unidad de Gestión Económica y además, la Intervención Delegada fiscaliza todas las operaciones que se llevan a cabo por las diversas unidades del Instituto conforme a los criterios mencionados.

En cumplimiento de los principios y objetivos de desarrollo sostenible y protección y mejora del medioambiente previstos en el Tratado de la UE y plasmados en el “Programa comunitario de política y actuación en materia de medio ambiente y desarrollo sostenible” con los que las operaciones cofinanciadas por los Fondos Estructurales han de ser coherentes, desde la FUNDACION ONCE se realizan las siguientes actuaciones que de manera transversal aplican a la ejecución de todo el Programa Operativo:

- Se evitan al máximo las publicaciones físicas y aquellas que se hacen, se hacen con papel FSC.
- Siempre que es posible, para el material para merchandising se seleccionan aquellos que sean favorables con el medio ambiente.

- En los concursos de Fundación ONCE, se pide a los licitadores que toda la documentación relativa al concurso se envíe en soporte electrónico. (CD o en *pendrive*) y no en papel, indicando expresamente en lo pliegos que esa petición se hace en cumplimiento de los principios de respeto al medioambiente que rigen la gestión de los Fondos Estructurales.
- Excepto la documentación original que se custodia en los Departamentos correspondientes (facturas en financiero, contratos en el área legal), las copias de los documentos Aplicamos al máximo el escaneo de documentos en lugar de las fotocopias.
- Las comunicaciones interdepartamentales y con clientes se hacen por correo electrónico, siempre que sea posible.
- Se promueve el reciclaje de papel y *tonners*.
- Se sigue con la distribución del folleto editado desde FSC Inserta en papel reciclado para sensibilizar en materia de medioambiente, que ha sido distribuido en todos los centros territoriales, y está dirigido tanto al personal interno como a las personas usuarias de nuestros servicios.

En materia de contratación pública, la Fundación ONCE, en calidad de entidad privada no está sometida a los principios de la Ley 30/2007 de 30 de octubre, de Contratos del sector Público, en el manual de procesos internos se han establecido unos procedimientos similares a dicha ley, con el fin de respetar los principios de publicidad y libre concurrencia de ofertas.

En primer lugar, a finales del año anterior o principios de aquel en el que se van a hacer las contrataciones, tanto la Fundación ONCE como FSC Inserta publican un anuncio genérico en prensa, en el que se comunica a los potenciales licitadores que en el marco del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación y con la cofinanciación del Fondo Social Europeo, se van a convocar una serie de concursos a lo largo del año, en materia de consultoría, estudios, asistencia técnica, etc.

En segundo lugar y en función del precio máximo de licitación, al igual que en la ley de contratos, el procedimiento aplicable es el de adjudicación directa, negociado sin publicidad, concurso abierto mediante publicación en la página Web de la Fundación ONCE. FSC Inserta, en su calidad de organismo colaborador, sigue unos procesos similares, si bien las cuantías máximas para la adjudicación directa pueden variar (que en todo caso, son inferiores a los 18.000€ que marca la ley de contratos).

Por último, en el caso de aquellos contratos sujetos a regulación armonizada, para los que son aplicables todos los requerimientos de la Ley de Contratos, tanto la Fundación ONCE como FSC Inserta publican un anuncio de licitación en el DOUE y respeta todos los plazos y procedimientos señalados para contrataciones por esos importes.

El IMSERSO declara que en la medida en que la legislación comunitaria de medioambiente, contratación pública y normas de competencia haya sido de aplicación a actuaciones concretas de este Organismo Intermedio en el marco del POLCD, en todo caso se ha procedido conforme a dicha legislación.

Cada una de las actividades formativas que tienen lugar en los centros del IMSERSO lleva un expediente de contratación al amparo de la legislación vigente.

El OATPFE declara que en la medida en que la legislación comunitaria de medioambiente, contratación pública y normas de competencia haya sido de aplicación a actuaciones concretas de este Organismo Autónomo en el POLCD, en todo caso se ha procedido conforme a dicha legislación.

La SUBDIRECCIÓN GENERAL DE INTEGRACIÓN DE LOS INMIGRANTES indica que no se ha detectado ningún problema significativo relativo a la conformidad con la legislación comunitaria que haya surgido al ejecutar el P.O.L.C.D., ni ha sido necesario adoptar medidas para resolverlo.

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) n° 1083/2006¹⁹, 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.

A finales del año 2010 se presentaron los primeros Informes anuales de control por la Autoridad de Auditoria de los distintos programas operativos, conforme a lo establecido en el art. 62 del Reg. (CE) n° 1083/2006. En referencia al PO FSE DE LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN los resultados más significativos de su Informe anual de control fueron expuestos en el Comité de Seguimiento celebrado el 29 de junio de 2011.

En los Encuentros Anuales celebrados en marzo de 2011, la Comisión Europea planteó que una vez analizados los resultados de la totalidad de los informes de auditoria, se detectaron una serie de incidencias que son comunes a las operaciones del FSE, si bien es cierto que puede darse el caso de que no se hubiese incurrido directamente en ellas en algunas regiones en esos momentos, sí que es susceptible de que pudieran aparecer cuando se certificaran operaciones similares a las auditadas.

En este escenario la Comisión Europea propuso la necesidad de trabajar en tres líneas de acción con el fin de mitigar las actuales, y en su caso futuras, tasas de error causadas por estas incidencias comunes a muchos programas.

Los tres frentes sobre los que propuso la Comisión actuar hacían mención al tratamiento y momento de certificación de las ayudas al empleo, el estudio y viabilidad de los procesos de simplificación en el cálculo de costes y el tratamiento de los gastos educativos aplicando baremos unitarios.

La Autoridad de Gestión constituyó los grupos de trabajo, formando parte de los mismos una selección de Organismos Intermedios de las Comunidades Autónomas, la propia Autoridad de Gestión y con la presencia de algunas Autoridades de Auditoria.

Se convocaron cuatro reuniones plenarias conjuntamente con la Comisión Europea y el resto de partes implicadas, en donde se fueron dando forma a las propuestas y posibles medidas a adoptar.

La naturaleza de las tres problemáticas planteadas es dispar y por tanto también fue dispar el ritmo de trabajo y resultados. No obstante, en la reunión conjunta con la Comisión, de 14 de noviembre de 2011, se pudieron llegar a unas conclusiones, en su mayor parte aplicables en toda su extensión al PO del FSE de LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN.

En materia de gastos en educación se propone realizar estudios para poder determinar un sistema que permita alcanzar un coste unitario aplicable a la formación reglada. No es fácil poder encontrar una solución generalista e igualitaria para implantar a todos los sistemas educativos que se ejecutan en el Estado, pero la idea principal que se extrajo fue la de poder aplicar un sistema de costes unitarios basados en criterios que minimicen el riesgo de que los costes reales nunca sean inferiores a los valores del coste unitario certificable. La Comisión Europea pretende que siempre se opte por la vía del coste mínimo, aunque ello suponga una pérdida muy considerable en el montante económico susceptible de poder ser certificado, pero que por otra parte daría una mayor seguridad en cuanto al importe de las operaciones certificadas.

El resultado del grupo que abordó las cuestiones de simplificación estuvo finalmente dirigido a poder establecer costes indirectos a tanto alzado, baremos estándar unitarios y el empleo de sumas globales. Los elementos más importantes que se pudieron definir fueron los de no generalizar un modelo de costes para la totalidad de un programa operativo, tener siempre muy presente la normativa nacional aplicable, el establecimiento de los modelos a utilizar siempre con carácter previo y la inclusión de estos modelos en los manuales de gestión. En cualquier caso, la Autoridad de Auditoria debería dar validez a los sistemas que se pretenda utilizar por parte del Organismo Intermedio.

El tercer grupo constituido profundizó en el tratamiento dentro del FSE de las ayudas al empleo. No pasa inadvertido el fundamental papel que tienen dentro de una situación de crisis, el apoyo que ofrecen las ayudas al empleo como elemento incentivador de la contratación y el autoempleo. La importante cantidad económica que

¹⁹ La autoridad de auditoria presentará a la Comisión un informe anual de control que recoja las constataciones de las auditorias realizadas durante los doce meses anteriores al 30 de junio del año de que se trate

se destina dentro de un programa operativo a este tipo de ayudas, hizo que se suscitara una problemática prácticamente generalizada en todos los Organismos Intermedios, ya fuera por actuaciones plenamente actuales o por actuaciones en el futuro. Es necesario conciliar la efectividad del apoyo al empleo con la seguridad normativa del cumplimiento de las condiciones de la ayuda entregada.

La solución final que se alcanzó fue la de reforzar los elementos de control sobre estas ayudas, con una más rápida y ágil neutralización de los posibles incumplimientos, rebajar los periodos de permanencia en el empleo exigidos y establecer calendarios muy estrictos de depuración de ayudas certificadas con anterioridad. Finalmente también se llegó a la conclusión de que se debe tener muy en cuenta que la seguridad absoluta de no incurrir en irregularidades solo la garantiza la certificación de las ayudas una vez agotado el periodo de permanencia exigido, y por tanto este factor debe primar a la hora tomar las decisiones de certificación por parte del Organismo Intermedio.

Los grupos de trabajo generaron sus respectivos informes y documentos, que fueron enviados a los Organismos Intermedios del POLCD y que sirvieron de documentos finales en la reunión celebrada en Madrid el 14 de noviembre de 2011.

El INSTITUTO DE LA MUJER pone de manifiesto que la dificultad añadida a la ejecución, ha sido la aplicación del art. 13 del Reglamento 1828/2006, que, con las nuevas exigencias en materia de verificación, ralentizan excesivamente la gestión y la posterior certificación. Se trata de un requerimiento más que se suma a la ya complicada gestión y burocracia que lleva consigo la cofinanciación de las actuaciones en este periodo. Finalmente, también se han detectado errores y dificultades en la aplicación informática FSE2007, pero se han subsanado con prontitud con la ayuda de la Asistencia Técnica de la UAFSE (CAU). Periódicamente, se han recibido instrucciones sobre el vuelco de determinados datos al sistema informático.

La FUNDACION ONCE, por su parte indica que no ha tenido problemas significativos en la gestión del programa durante 2011.

CRUZ ROJA ESPAÑOLA destaca que con el contexto socioeconómico y de crisis, con el aumento de la tasa de desempleo, se sigue realizando un intenso esfuerzo para mantener las tasas comprometidas de inserción, principalmente con aquellos grupos y personas con más dificultades de inserción laboral y los que están más alejados del mercado laboral.

En esta línea, durante 2011 y también como consecuencia de la crisis, el acceso a la empresa para prospectar empleo está siendo muy dificultoso manteniéndose de manera intensiva las siguiente realidades: empresas que han desaparecido, reducción de plantilla o ERES, falta de receptividad y colaboración, acentuación de determinados prejuicios, ofertas de empleo con perfiles muy exigentes, aumento de la economía sumergida, sobre todo en las mujeres trabajadoras en el servicio doméstico y de cuidados, y preferencia a contratar a personas autóctonas antes que a inmigrantes, etc.

Las medidas adoptadas han sido reforzar el trabajo de sondeo de necesidades en el ámbito empresarial, tareas por parte de los prospectores de sensibilización en la igualdad de trato y no discriminación de las empresas, mayor esfuerzo y dedicación de mejora de empleabilidad con las personas, aumentando el tiempo de intervención y el refuerzo en la formación para el empleo, especialmente de capacitación.

La SUBDIRECCIÓN DE INTEGRACIÓN DE LOS INMIGRANTES indica que ha habido un trágico descenso en las ofertas laborales y el índice de paro ha crecido, lo que está dificultando la inserción laboral de las personas participantes y la vuelta de muchos de ellos/as a las entidades, demandando de nuevo apoyo en la búsqueda de empleo.

De otra parte, la situación actual de crisis ha dificultado la firma de convenios con empresas para el desarrollo de acciones formativas vinculadas a prácticas no-laborales. La situación de precariedad de las personas intervenidas derivada de la falta de oportunidades de trabajo, provoca que algunas de ellas decidan abandonar los cursos que están realizando por la posibilidad de inserción en otra provincia.

Con relación a esta situación económica actual reseñada, si normalmente hay una movilidad geográfica muy frecuente de las personas solicitantes de asilo, en estos momentos la movilidad aumenta en cuanto a tratar de acceder a una oferta de trabajo posible.

En cuanto a la Formación ocupacional, se destaca el aumento de demandas de formación. Como consecuencia del desempleo ahora las personas participantes demandan formación en otros sectores para poder mejorar su empleabilidad.

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

El INSTITUTO DE LA MUJER en este apartado destaca que el impacto de la crisis económica incide de manera distinta en mujeres y hombres. Si bien, como sabemos, en principio afectó más a los sectores más masculinizados, ha alcanzado también al sector servicios, donde se hallan más representadas las mujeres. Todo ello unido a unos presupuestos inferiores y a la necesidad de imponer recortes en las políticas públicas, puede poner en peligro las políticas de igualdad. Por ello, es importante, seguir incidiendo en la importancia de conseguir la igualdad entre mujeres y hombres, especialmente en el mercado laboral y seguir cofinanciando actuaciones en este sentido.

Durante el año 2011 la FUNDACION SECRETARIADO GITANO ha tenido dos problemas importantes a la hora de ejecutar las acciones del Programa Acceder, por un lado el impacto de la situación de crisis actual ha seguido incidiendo en la situación de las personas gitanas en situación de exclusión. Desde el comienzo de las crisis siguen aumentando el número de personas gitanas demandantes de actuaciones del Programa Acceder. El año pasado se registró un aumento del 25% y durante el 2011 un 15% respecto al año anterior.

Y por otro, las dificultades derivadas de la auditoria del sistema de gestión de este programa operativo, de la Fundación Secretariado Gitano. A raíz de las conclusiones preliminares de esta auditoria se puso en marcha un plan de acción, consensuado con la Autoridad de Gestión, de Certificación y de Auditoria, con tres medidas principales: rehacer el certificado de gastos de la anualidad 2010, hacer una revisión de los importes certificados correspondientes a los ejercicios 2008 y 2009, para determinar los importes susceptibles de sobrefinanciación y, por último, la aplicación de los criterios de análisis de la financiación de las operaciones aprobadas, establecidos por la Autoridad de Auditoria, para los certificados de gastos de las anualidades 2011 y siguientes. La aplicación de estas medidas y el resultado conseguido ha sido analizado por la Autoridad de Auditoria de cara a la emisión de su informe definitivo de esta auditoria de sistemas. El informe definitivo fue emitido el 23 de febrero de 2012.

2.4.3. Modificaciones sustanciales con arreglo al art. 57 del Reg. (CE) nº 1083/2006 (en su caso).

No se aporta información específica en este apartado pues en el ámbito FSE sólo afectarían a las ayudas al empleo y su problemática en su caso se recogería en el apartado 2.4.1 anterior.

2.4.4. 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 2011 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.

La FUNDACION SECRETARIADO GITANO por su parte indica que como consecuencia de las irregularidades puestas de manifiesto por los planes de control anuales 2010, 2011, de la Autoridad de Auditoria, y de la propia auditoria del sistema de gestión, y aceptadas por la Fundación Secretariado Gitano, como organismo intermedio, se han liberado fondos FSE por importe de 355.292 euros.

2.5. Cambios en el contexto de la ejecución del Programa Operativo (en su caso)

Se remite a la información aportada en el punto 2.0 del presente informe.

2.6. Complementariedad con otros instrumentos

La estructura territorial del Estado español, organizado en municipios, provincias y Comunidades Autónomas, con autonomía para la gestión de sus respectivos intereses, así como la distribución de competencias existente en materia de empleo y asuntos sociales, hace que coexistan actuaciones de la Administración General del Estado y de las Comunidades Autónomas, cuya coherencia y coordinación se canaliza a través de las Conferencias Sectoriales correspondientes, que a tenor de la Ley 12/83, de 14 de octubre, del Proceso Autonómico, integran a los consejeros de las Comunidades Autónomas y el Ministro del ramo.

Además, el INSTITUTO DE LA MUJER, celebra reuniones con las Directoras de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas.

En lo referente a la complementariedad de la intervención de los distintos departamentos de la Administración General del Estado, se explica en la organización del Instituto de la Mujer y en la estructura, composición y funcionamiento del Consejo Rector del mismo, en el que están representados los distintos departamentos ministeriales y los agentes sociales, y que, junto a la Directora General del Instituto, conforman los órganos rectores del Organismo. La presidencia del Consejo Rector ha correspondido a la Secretaría General de Políticas de Igualdad, hasta su supresión en octubre del 2010 y la Vicepresidencia, a la Directora General del Instituto de la Mujer y está integrado por un representante de cada Ministerio. Además integran este Consejo, otros once vocales, designados entre personas de acreditada trayectoria personal y profesional a favor de la igualdad de derechos de ambos sexos.

En cualquier caso, la complementariedad de las actuaciones cofinanciadas por el Fondo Social Europeo en las distintas formas de intervención que concurren 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.

Las entidades beneficiarias de CÁRITAS ESPAÑOLA 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 no tiene financiación de otros instrumentos financieros europeos pero si 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 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 declara que existe complementariedad con el Fondo Europeo para los Refugiados (FER) y el Fondo Europeo para la Integración (FEI), siendo la Dirección General de Migraciones la Autoridad Responsable de estos Fondos.

La Resolución de 17 de marzo de 2010, de la Dirección General de Integración de los Inmigrantes, por la que se convoca la concesión de subvenciones en el área de integración de los inmigrantes, solicitantes de asilo y otras personas con protección internacional, 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.

2.7 Disposiciones en materia de seguimiento

Medidas de seguimiento y evaluación, adoptadas por la autoridad de gestión o el Comité de Seguimiento, incluidas las disposiciones para la recogida de datos, los problemas encontrados y las medidas adoptadas para resolverlos.

Este apartado incluye los siguientes puntos:

2.7.1 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 realizado durante 2011 tareas de:

- Soporte a la Unidad en la toma de decisiones estratégicas.
- Apoyo en la difusión y comunicación de avances y resultados de los programas.
- 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 2011 se han desarrollado las siguientes funcionalidades:
 - o Procedimiento para la gestión de devoluciones, anulaciones y rechazo de Solicitudes de Pago.
 - o Nuevo procedimiento para la validación de certificados de OI por la AG.

- o Procedimiento para la selección de muestra automática de gastos por la AC.
- o Procedimiento para la modificación del módulo de Auditoria y nueva funcionalidad de Sistema de Seguimiento para los OI.
- o Procedimiento para la sustitución de Organismos Intermedios en los PO.
- o Procedimiento para el registro de visitas de seguimiento por la AG.
- 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.

2.7.2 Comité de Seguimiento

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 65 del Reglamento nº 1083/2006, el Comité de Seguimiento del PO FSE de Lucha contra la Discriminación tuvo lugar con carácter presencial el día 29 de junio de 2011. La reunión se desarrolló siguiéndose el orden del día siguiente:

- Aprobación del acta de la reunión del comité de seguimiento de 2010
- Estudio y aprobación, si procede, del informe anual de ejecución de la anualidad 2010
- 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
- Ruegos y preguntas

Si en algún caso este orden del día fue modificado, se citará el desarrollado.

Igualmente, si durante 2011 se ha convocado por procedimiento escrito el Comité, se citará la fecha de la convocatoria y el motivo de la misma.

2.7.3 Medidas de evaluación

Actividades de evaluación UAFSE durante 2011.

En relación con las tres evaluaciones estratégicas temáticas contempladas en el MENR 2007-2013, se resumen a continuación las principales conclusiones y recomendaciones de los trabajos de evaluación realizados durante 2011. Los informes completos están disponibles en la página Web de la UAFSE y sus contenidos han sido valorados en el Comité consultivo en materia de evaluación y seguimiento estratégico y/o Grupo técnico de evaluación FSE.

Evaluación Estratégica Temática de Medio Ambiente (EETMA).

En el MENR 2007-2013 no se encuentra definida explícitamente una estrategia específica para el FSE en materia de medio ambiente. No obstante, ésta sí se define de forma implícita, lo que ha permitido identificar un

árbol de objetivos del FSE en materia de medio ambiente, cuya estructura se compone de un objetivo global, dos objetivos intermedios y seis objetivos específicos.

El objetivo global se dirige a la adopción de un modelo de desarrollo medioambientalmente sostenible. Los objetivos intermedios persiguen, en un caso, el aprovechamiento de las potencialidades del medio ambiente para la generación y mantenimiento de empleo de calidad y para la diversificación económica y, en el otro caso, la información y sensibilización sobre la necesidad de proteger el medio ambiente.

A nivel global, el grado de ejecución física de operaciones de formación en materia medioambiental cofinanciadas por FSE se encuentra por debajo de lo esperado. En ninguno de los dos indicadores objeto de estudio (módulos de sensibilización medioambiental y cursos de formación específicos de medioambiente), se ha superado el valor previsto inicialmente para 2010.

A nivel de regiones objetivo, las zonas convergencia han presentado un ritmo de realización física en materia medioambiental superior, y, especialmente, en cuanto a número de personas que participan en cursos de formación específicos en medio ambiente (indicador 3), ya que se ha alcanzado un 114,12% de eficacia respecto a 2010.

Recomendación. Acelerar el ritmo de ejecución física de las actuaciones del FSE en materia medioambiental. En caso de considerarse que no se vayan a poder alcanzar los objetivos de realización física inicialmente establecidos, proceder a revisarlos.

Los Organismos Intermedios y gestores consultados han manifestado, en términos generales, que los efectos generados a corto plazo en términos de creación y mantenimiento de puestos de trabajo en el sector medioambiental gracias a las actuaciones del FSE han sido positivos, especialmente en el área de las energías renovables.

A su vez, han señalado los efectos positivos de las actuaciones del FSE sobre la mejora productividad de las explotaciones e industrias agroalimentarias en el medio rural, así como sobre la creación de empresas o nuevas líneas de negocio de carácter medioambiental.

Por otro lado, han puesto de manifiesto, a su vez, los efectos positivos del Fondo a corto plazo sobre la contratación de investigadores en materia medioambiental.

Todos los Organismos Intermedios y órganos gestores consultados han señalado que los efectos a corto plazo del FSE en relación con la información y sensibilización medioambiental de las personas participantes en sus actuaciones han sido positivos.

En este sentido, han destacado la capacidad de los módulos de sensibilización para informar a un elevado número de personas sobre los principios básicos de protección del medio ambiente y sobre el carácter prioritario que dicha protección representa para la Unión Europea.

Recomendación. Establecer y cuantificar indicadores de resultados específicamente referidos a la temática medioambiental.

Evaluación estratégica temática de Sociedad del Conocimiento (I+D+i y Sociedad Información).

En el MENR 2007-2013 no se encuentra definida explícitamente una estrategia específica enfocada a la economía del conocimiento. No obstante, ésta sí se define de forma implícita, lo que ha permitido identificar un árbol de objetivos del FSE en materia de I+D+i y Sociedad de la Información, cuya estructura se compone de un objetivo global, tres objetivos intermedios y seis objetivos específicos.

El objetivo global se dirige a la promoción de una economía basada en el conocimiento competitiva y generadora de más y mejores empleos. Para ello, cuenta con dos objetivos intermedios enfocados hacia la adaptabilidad y preparación de las personas en una economía basada en el conocimiento y con un objetivo intermedio destinado a fomentar la puesta en marcha de proyectos empresariales innovadores y con base tecnológica.

En términos globales, y considerando el conjunto de indicadores físicos, el grado de avance en la ejecución física se encuentra a un nivel adecuado en los Temas Prioritarios 62 y 72, mientras que en los Temas Prioritarios 63 y 74 se encuentra por debajo de lo esperado.

El nivel de participación, se considera apropiado ya que, si bien no se ha alcanzado el objetivo previsto a 2010 (84,3% de eficacia física), no se prevé que existan dificultades para el logro del objetivo 2007-2013 a final del periodo.

Recomendación. Acelerar el ritmo de ejecución física de los TTPP 63 y 74. En caso de considerarse que no se van a poder alcanzar los objetivos inicialmente establecidos, proceder a revisarlos.

Las diferencias en términos de eficacias físicas entre convergencia y competitividad no han sido significativas, si bien en términos absolutos, en las regiones convergencia han dispuesto de una participación significativamente mayor.

Por Programa Operativo, el de mayor número de personas participantes en operaciones en el ámbito de la economía del conocimiento ha sido el PO de Adaptabilidad y Empleo.

Debido a que el ritmo de ejecución financiera durante los primeros años de un periodo de intervención tiende a ser más lento, se considera que el nivel de absorción de presupuesto en materia de economía del conocimiento es, en términos globales, adecuado (24,63%).

Las regiones Competitividad han alcanzado una eficacia financiera acumulada a 2010 mayor, si bien con escasa diferencia

Recomendación. Establecer mecanismos que permitan eliminar o minimizar las barreras que dificultan el incremento de la capacidad de absorción financiera del presupuesto del FSE

En cuanto a la aportación del FSE en la mejora de la adaptabilidad de las personas a una economía del conocimiento, el impacto específico a medio-largo plazo resulta altamente positivo, ya que la mayor parte manifiesta que ha mejorado profesionalmente como consecuencia de su participación en la actividad cofinanciada (70%).

Si bien, en el ámbito laboral el impacto específico de las actuaciones ha sido menor, ya que únicamente en el 20% de los casos su participación en las actuaciones cofinanciadas les ha ayudado a encontrar un puesto de trabajo en la empresa privada.

La contribución del Fondo Social Europeo en el ámbito de la I+D+i y de la Sociedad de la Información se centra, principalmente, en el campo formativo y en el mercado laboral.

La estrategia de los PPOO FSE en materia de economía del conocimiento se alinea con la estrategia del Plan Nacional Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica 2008-2011, y permite poner el foco de forma más específica en las necesidades de las personas en relación a su grado de adaptación a la economía del conocimiento.

Evaluación Estratégica Temática de Inmigración. (EETI)

En relación con el fenómeno de la inmigración en España, las debilidades y amenazas identificadas se encuentran directamente relacionadas con la exclusión, la precariedad y la discriminación laboral, por un lado, y con la exclusión social, por otro. Adicionalmente, destaca como debilidad la violencia de género creciente en el colectivo.

Vinculadas a las fortalezas identificadas surgen una serie de oportunidades asociadas al fenómeno de la inmigración, tales como las siguientes: crecimiento y rejuvenecimiento poblacional; reducción de la tasa de dependencia y contribución al sostenimiento, al menos a medio plazo, del Sistema público de Seguridad Social; aprovechamiento de un capital humano relativamente elevado; flexibilización del mercado de trabajo; dinamización económica y desarrollo del medio rural.

En el MENR 2007-2013 no se encuentra definida explícitamente una estrategia específica dirigida a la población inmigrante. No obstante, ésta sí se define de forma implícita, lo que ha permitido identificar un árbol de objetivos del FSE en materia de inmigración, cuya estructura se compone de un objetivo global, cuatro objetivos intermedios y once objetivos específicos.

El objetivo global se dirige a potenciar la integración sociolaboral de la población inmigrante. Para ello, cuenta con tres objetivos intermedios enfocados hacia la integración laboral y con un objetivo intermedio destinado a favorecer la integración social de un modo directo.

El peso del presupuesto asignado TP70 en relación con el presupuesto total del FSE destinado a España en el periodo 2007-2013 (2,71%) puede considerarse, a priori, reducido para abordar la consecución de los objetivos definidos en la estrategia del Fondo en materia de inmigración y, más aún, si se tiene en cuenta el crecimiento experimentado en los últimos años en la demanda de servicios de apoyo a la inserción laboral por parte de la población inmigrante, afectada de un modo altamente negativo por la actual crisis económica.

No obstante, conviene señalar que la consecución de la estrategia del FSE en materia de inmigración se ve también favorecida por la participación de la población inmigrante en actuaciones del FSE vinculadas a otros Temas Prioritarios, destacando, por la elevada participación del colectivo el caso del TP66, "Aplicación de medidas activas y preventivas en el mercado laboral".

Recomendación. Incrementar el peso del TP70 en el presupuesto total del FSE, siempre y cuando se eliminen o reduzcan previamente las barreras señaladas en el informe, que están dificultando la absorción de los recursos asignados inicialmente a dicho Tema Prioritario.

En términos globales, se ha detectado que los niveles de realización física han sido inferiores a los esperados.

En este sentido, algunos de los Organismos Intermedios consultados han manifestado que, si bien la situación de crisis financiera, y la consecuente elevación de la tasa de desempleo han propiciado un incremento de la demanda de participación en actuaciones del FSE, especialmente las relacionadas con la formación e inserción laboral, la limitación de recursos financieros propios disponibles por parte de los Organismos Intermedios, entre otros aspectos, ha dificultado atender suficientemente la demanda. Por tanto, a pesar de existir un elevado interés por parte del colectivo de inmigrantes en participar en operaciones de este tipo, alcanzar los valores objetivo de realización física establecidos al inicio del periodo de programación depende en gran medida de los fondos propios de los que los organismos involucrados puedan disponer para aportar la parte de la cofinanciación nacional de las actuaciones.

Por último, cabe destacar la superación de los objetivos establecidos para 2010 en cuanto a acuerdos y/o convenios firmados y empresas beneficiarias de las acciones orientadas específicamente a la mejora sociolaboral de los inmigrantes.

Recomendación. Acelerar el ritmo de ejecución física del TP70, con el fin de poder alcanzar al final del periodo 2007-2013 los objetivos establecidos en relación con la misma en los documentos de programación.

La participación de personas inmigrantes en operaciones enmarcadas en otros Temas Prioritarios no ha sido hasta 2010 demasiado elevada, ya que de los casi 6 millones y medio de participaciones en las mismas, el 9,17% correspondieron a personas inmigrantes, mientras que el peso de la población inmigrante sobre la población total residente en España es algo superior (12%).

El Tema Prioritario en el que se ha registrado un mayor volumen de participaciones de personas inmigrantes ha sido el TP66. "Aplicación de medidas activas y preventivas en el mercado laboral", que ha contado, aproximadamente, con un total de 350.000 participaciones asociadas al colectivo, cuantía significativamente superior a la del resto de temas. Por otro lado, el Tema Prioritario distinto del TP70 en el que la población inmigrante ha alcanzado un mayor peso relativo en la participación ha sido el TP71. "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".

A nivel global, el ritmo de absorción financiera del TP70 ha sido hasta 2010 muy reducido, alcanzándose una ratio de eficacia financiera en el conjunto de los PPOO FSE de, únicamente, el 11,64% del presupuesto total asignado al TP70 para todo el periodo de programación.

Entre las causas explicativas del retraso en la ejecución del TP70 se encuentran, por un lado, las experimentadas por el conjunto de Temas Prioritarios, tales como la reducida disponibilidad de fondos propios para hacer frente a la parte de la cofinanciación nacional o el sistema de control altamente garantista adoptado. Por otro lado, causas que afectan específicamente al colectivo de personas inmigrantes, tales como sus dificultades para asistir con regularidad a las actuaciones, las barreras idiomáticas o la frecuente situación de irregularidad administrativa.

A su vez, cabe destacar que la eficacia financiera acumulada a 2010 ha sido inferior a la física, lo cual podría deberse, por un lado, a que se haya considerado en la cuantificación de los indicadores ejecución física vinculada a gastos que no hayan sido certificados todavía a la Comisión Europea y, por otro lado, a que se haya

alcanzado una elevada eficiencia en el gasto. En todo caso, no parece que la diferencia anterior radique en que se haya centrado la ejecución en actuaciones de perfil más bajo y menor coste.

Recomendación. Establecer mecanismos que permitan eliminar o minimizar las barreras que dificultan el incremento de la capacidad de absorción financiera del presupuesto del FSE.

Las acciones específicas enmarcadas en el TP70 han cubierto hasta 2010 un porcentaje reducido del conjunto de la población inmigrante residente en España. El grado de cobertura del colectivo a través de todas las actuaciones del FSE, aunque ha sido superior, también ha sido reducido.

Recomendación. Establecer mecanismos que permitan eliminar o minimizar las barreras señaladas a lo largo del informe que dificultan alcanzar un grado de cobertura mayor de la población inmigrante potencialmente beneficiaria del FSE.

Los indicadores de resultados del TP70 se refieren exclusivamente a la contratación laboral de las personas inmigrantes participantes en las actuaciones del FSE, no habiéndose definido y cuantificado indicadores de resultados vinculados a otros objetivos del FSE, tales como la mejora de la calidad del empleo o la integración social de las personas inmigrantes, ni indicadores de resultados destinados a valorar el aumento de la empleabilidad, el cual puede producirse sin que necesariamente se produzca la contratación laboral a corto plazo. En consecuencia, el análisis de los efectos a corto plazo se ha centrado en el acceso al empleo.

Recomendación. Recopilar información que permita efectuar el seguimiento de los efectos generados a corto plazo sobre la empleabilidad, la calidad del empleo y la integración social de las personas inmigrantes participantes en el TP70.

La estrategia del FSE en materia de inmigración se enfoca, en su mayor parte, a la integración del colectivo desde el punto de vista laboral, a diferencia del caso del II Plan Estratégico Nacional de Ciudadanía e Integración 2011-2014, cuyo enfoque para abordar la problemática de la exclusión de las personas inmigrantes resulta mucho más amplio. Esto permite concentrar los recursos del FSE en actuaciones más concretas, favoreciendo que los efectos positivos generados por sus intervenciones sean superiores.

En este sentido, la concentración de la estrategia del FSE fundamentalmente en el ámbito laboral, ha sido valorada muy positivamente por parte de los Organismos Intermedios y órganos gestores consultados.

Los recursos del FSE destinados al ámbito de la inmigración permiten llevar a cabo un mayor número de actuaciones y dar cobertura a un mayor número de personas inmigrantes.

A su vez, la amplitud de los periodos de programación de la Política de cohesión comunitaria, dota de mayor estabilidad y continuidad a las actuaciones, que en el caso de las políticas nacionales.

La percepción de los Organismos Intermedios y órganos gestores consultados sobre la contribución del FSE resulta muy positiva.

Por último, se presenta un resumen del alcance y resultados de las evaluaciones operativas al PO FSE que, en su caso, se hayan podido realizar.

La FUNDACION ONCE, de manera voluntaria, llevó a cabo en 2010, finalizando en 2011, una evaluación del valor añadido comunitario de las ayudas del FSE gestionadas por la Fundación ONCE desde el año 2000.

Conclusiones y recomendaciones:

Esta evaluación ha buscado no solo entender los resultados del programa y rendir cuentas del esfuerzo humano y financiero realizado; pretende ante todo aprender de la experiencia y orientar la intervención a futuro.

Y de ahí su singularidad: ha sido una evaluación voluntaria, de carácter estratégico y en la que los evaluadores externos aplicaron una metodología mixta, en la que se desarrolló un importante trabajo de gabinete, pero que fue fundamentalmente cualitativa, incluyendo una combinación de dimensiones tanto participativa como analítica, que se plasmaron, respectivamente, en los talleres 5 por 5 y en estudios de caso.

Esos talleres se denominaron así por trabajar con 5 personas de los principales grupos que afectan o son afectados por el programa y que son las propias personas con discapacidad, sus familias, los empresarios y empresarias que les contratan, los técnicos y técnicas de los programas de empleo y la sociedad, a través de representantes de asociaciones de la discapacidad y de la administración pública. Y ello además se hizo en 5 regiones españolas seleccionadas en razón del número de participantes del programa procedentes de esos lugares y que a su vez, representaban la variedad geográfica y económica de nuestro país: Andalucía, Cataluña, Galicia, Madrid y Comunidad Valenciana.

Además, y siguiendo las recomendaciones del Fondo Social Europeo para la evaluación del valor añadido comunitario, ha tratado de poner de relieve los efectos por él definidos. Estos son por un lado, los efectos de volumen, es decir la multiplicación del número de personas beneficiarias y de los resultados obtenidos; por otro lado, los efectos de alcance que hacen referencia al acceso al programa de los grupos con mayores dificultades; y, por último, los cambios en las formas de trabajar y de gestionar, en el rol de las entidades del tercer sector, en la cooperación y en la innovación.

En palabras de los evaluadores, y así ha sido plasmado en sus conclusiones, es que la aplicación del programa operativo por parte de la Fundación ONCE responde de forma clara a los objetivos de la integración europea expresados en las normas de los Fondos Estructurales y se ajusta a las necesidades del objetivo al que se dirige.

La evaluación muestra asimismo que sin la cofinanciación del Fondo Social Europeo, el programa sólo habría alcanzado una tasa de cobertura de los potenciales beneficiarios de un 16% en lugar del 45% que hemos logrado cubrir. Además, el programa ha sido universalista en su acceso, habiendo hecho un esfuerzo por incluir a las personas con mayores dificultades de inserción, como son las mujeres con discapacidad, que han representado un 50%, las personas con estudios primarios (un 77%) y las personas con discapacidad congénita (que son casi un 30% del total de beneficiarios cuando representan un 16% de la población).

Como se plasma también en las conclusiones, los efectos de la participación en el programa no se han limitado a la inserción laboral, sino que han impulsado al mercado de trabajo y activado a personas que quizás no se hubieran planteado trabajar, por tener muy pocas posibilidades de lograrlo, además de haber permitido mantener activas a personas que de otro modo habrían abandonado.

Los evaluadores finalizan recomendando la conveniencia de que se mantenga un programa de este tipo en el futuro.

Esta evaluación fue presentada durante un almuerzo-debate celebrado en Bruselas el pasado 22 de noviembre de 2011, organizado conjuntamente con la Cámara de Comercio española en Bélgica y Luxemburgo y en el que estuvieron presentes cerca de 200 representantes de las Instituciones Comunitarias (Comisión, diversas DG, Parlamento Europeo, Consejo a través de la REPER de varios Estados miembro), Embajadores y otros representantes diplomáticos, empresas, entidades del Movimiento Asociativo de la discapacidad en la UE, y otros representantes de la Sociedad civil.

CRUZ ROJA ESPAÑOLA explica al respecto que al final del año, cada beneficiario realiza una memoria de las operaciones realizadas valorando su desarrollo y haciendo propuestas de mejora. Es remitido por escrito a los responsables de cada oficina territorial y que una vez realizada la memoria anual correspondiente es remitido con los resultados, acciones realizadas, valoraciones y análisis del trabajo de cada operación a la oficina central para su lectura, análisis y valoración. Con todos los informes anuales de cada beneficiario, la oficina central de CRE 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 incorporan todas las operaciones con los resultados cuantitativos de cada beneficiario por objetivos y con las valoraciones más significativas y comunes. En el año 2011 se han realizado 5 informes agrupados por operaciones y 1 informe global emitido a la UAFSE.

Después de realizado el sistema de evaluación comparado, se selecciona una muestra de visitas en terreno de distintos beneficiarios para parte del organismo intermedio. El criterio de selección de la muestra se revisa

anualmente y está basado en los resultados de la valoración y su nivel de ejecución y el tiempo de la última visita/auditoria, eligiéndose un porcentaje representativo. Hay dos tipos de visita, una centrada en la verificación de las operaciones in situ según los reglamentos y otra que tiene desde un aspecto de seguimiento realizado por el equipo técnico adscrito al POLCD del departamento de intervención social como organismo intermedio. A lo largo del año 2011 se han realizado 7 visitas, de las cuales 4 son verificaciones in situ y las otras visitas de seguimiento.

2.7.4 Encuentros anuales

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 68 del Reglamento (CE) 1083/2006, que prevé un examen anual de los progresos realizados en la ejecución de cada Programa Operativo, de los principales resultados obtenidos, la ejecución financiera así como de otros factores para mejorar la ejecución de los Programas Operativos, a iniciativa de la DG de Empleo de la Comisión Europea y con su colaboración la Autoridad de Gestión organizó los Encuentros Anuales 2010 FSE, que se celebraron en Madrid los días 15 y 16 de marzo de 2011.

La edición de estos Encuentros Anuales FSE se desarrolló básicamente siguiéndose la agenda siguiente:

Día 15 de marzo, con la presencia de la Comisión Europea, Autoridad de Gestión, Autoridad de Certificación y las Autoridades de Auditoria, fueron abordadas las cuestiones siguientes:

- Situación de los Programas Operativos en base a los Informes Anuales de control de las Autoridades de Auditoria. Programas en reserva; procedimientos de interrupción/suspensión lanzados por la Comisión; estado de planes de acción/medidas llevadas a cabo y/o correcciones. Programas que figurarán probablemente en reserva en el Informe Anual de Actividad 2010; procedimiento a seguir.
- Coordinación entre las Autoridades de Auditoria.
- Misiones de auditoria previstas en 2011.
- Informes Anuales de control, retrasos en la estrategia de auditoria, tasas de error y consecuencias.
- Cierre 2000-2006. Comentarios de la DG de Empleo.

Día 16 de marzo, con la presencia de la Comisión Europea, Autoridad de Gestión, Autoridad de Certificación y los organismos Intermedios, fueron abordadas las cuestiones siguientes:

- Ejecución de los Programas 2007-2013.
- Previsiones de modificación de los Programas 2007-2013.
- Cuestiones de gestión y auditoria, mención a la reunión del 15 de marzo.
- Evaluación. Principales resultados de la evaluación ex – post 2000-2006. Evaluación continua 2007-2013. Documento sobre el valor añadido del FSE en España.
- Redes temáticas.
- Futuro del FSE
- Ruegos y preguntas.

2.7.5 Reuniones, seminarios y cursos.

A lo largo del año 2011 han tenido lugar reuniones de grupos técnicos y de trabajo, así como seminarios y cursos de capacitación, que se considera han tenido efectos en la mejora del seguimiento de todos los PPOO. Lo más significativo en este sentido ha sido:

- Curso de Capacitación: Introducción del Mainstreaming de Género en los Fondos Estructurales, organizado por la Red de Políticas de Igualdad, 25 de enero
- Reunión Comisión Europea (Unidades de Auditoria y Gestión), Autoridades Nacionales (Auditoria, Certificación y Gestión) y algunos Organismos Intermedios, 15 de abril. Se trató sobre seguimiento Informes anuales de control 2010, reservas de PPOO y avances de los grupos de trabajo de ayudas al empleo, simplificación de costes y tasas de error en actuaciones de Educación.

- Seminario sobre gestión financiera y control de los programas operativos FSE en España, organizado por la DG de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión de la Comisión Europea. Barcelona, 4 y 5 de octubre. El seminario tenía por objeto proporcionar a los participantes estructuras, metodologías y recomendaciones dirigidas a su gestión diaria con objeto de fortalecer y simplificar la gestión y control del FSE en España.
- Reunión Comisión Europea, Autoridad de Gestión, Autoridad de Certificación, Autoridades de Auditoría y Organismos Intermedios. 14 de noviembre. En jornada de mañana se trató sobre Futuro del FSE, presentándose las propuestas legislativas en Política de Cohesión para el nuevo marco 2014-2020 y comentándose sobre sus principales novedades en cuanto supervisión y evaluación; planes de acción conjunta y opciones de simplificación. En jornada de tarde se presentó a los Organismos Intermedios y representantes de las Autoridades de Auditoría las siguientes cuestiones:
 - Grupos de trabajo desarrollados en el Grupo de Técnico Ad-Hoc: Ayudas al empleo; Opciones de simplificación de costes: costes indirectos a tanto alzado, sumas totales, costes unitarios en educación.
 - *Feed-Back* Seminario organizado por la Comisión en Barcelona los días 4 y 5 de octubre.
 - Orientaciones Informe Anual Control 2011.

CRUZ ROJA ESPAÑOLA destaca que a lo largo del año 2011 se han mantenido contacto continuado con la UAFSE para el seguimiento del POLCD, información sobre la realización de las verificaciones administrativas previo a las certificaciones con la consultora KPMG, sobre la situación de los certificados y sus pagos. Además señalar que en este año se participó en varias reuniones a lo largo del año del FSE, de la red de inclusión social y de la red de igualdad de oportunidades.

Para reforzar el intercambio de experiencias, la evaluación y seguimiento de las operaciones de CRE entre todos los beneficiarios finales que participan en ellas se han realizado 4 reuniones por tipo de operaciones a nivel plurirregional que ha permitido tener un análisis y valoración pormenorizados de los tipos de proyectos enmarcados en el POLCD 2007-2013. En concreto:

- Itinerarios intensificados para personas muy alejadas del mercado laboral - Mediación Sociolaboral. 27 y 28 de Abril 2011
- "Activación y acompañamiento laboral para mujeres y jóvenes alejados del mercado laboral". 27 y 28 de Abril 2010
- "Diversificación profesional para la mejora del empleo para inmigrantes". 10 Mayo 2011
- Seminario "Campañas para la promoción de mercados inclusivos". 26 y 27 de abril de 2.011

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 2010, informar y reforzar los requerimientos del fondo social europeo en el marco del POLD 2007-2013 e Intercambiar experiencias del trabajo con las personas y de promoción de mercados inclusivos. 15,16 y 17 de junio.

Se ha realizado 1 encuentro " La cooperación con las empresas en un contexto de crisis". 28 y 29 de septiembre 2011 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.

Y otro encuentro " Adaptaciones de la formación para el empleo a las nuevas necesidades del mercado laboral". 28 y 29 de septiembre 2011 encaminado a revisar como estamos haciendo los diagnósticos de necesidades formativas en base a los perfiles profesionales demandados por las empresas, con quién los hacemos, cómo los relacionamos con la prospección de empresas para una mejor adaptación de la formación en los itinerarios laborales.

3. EJECUCION POR EJES PRIORITARIOS

3.1. Análisis cuantitativo y cualitativo de la ejecución.

3.1.1. Información sobre los avances materiales del Eje (de que se trate)

Cuadro 8. Indicadores de realización y resultados por Ejes y temas prioritarios del PO

3.1. Análisis cuantitativo y cualitativo de la ejecución

8. Indicadores de realización y resultados por Ejes y temas prioritarios del P.O.

2007ES05UPO002-PO FSE LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACION

Objetivo Convergencia

Eje / Tema Prioritario / Tipo de Indicador(*) / Indicador				Año 2011 (Informe anual)			Acumulado a 31-12-2011			%	Previsión año 2013		
				Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total		Hombres	Mujeres	Total
A2	65	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	794	-	-	3.845	110,58	-	-	3.477
A2	65	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	4	-	-	2.721	68.025,00	-	-	4
A2	66	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	0	151	151	64	749	813	6,24	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 (desagregado por sexo)	0	1	1	0	4	4	0,80	0	499	499
A2	66	2	25 - Nº de empresas creadas por hombres y mujeres (desagregadas por sexo)	0	0	0	0	0	0		0	0	0
A2	69	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	208	2.708	2.916	2.157	18.599	20.756	3.034,50	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	-	-	0	-	-	153	14,53	-	-	1.053
A2	69	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	0	-	-	16	7,24	-	-	221
A2	69	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	2	-	-	83	1.383,33	-	-	6
A2	69	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	6	-	-	30	96,77	-	-	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).	-	-	2	-	-	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 (desagregado por sexo)	0	0	0	0	0	0	0,00	206	479	685
A2	70	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	8.434	15.838	24.272	32.446	77.189	109.635	19,38	329.441	236.278	565.719
A2	70	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	670	-	-	2.238	79,87	-	-	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	-	-	614	-	-	1.428	154,71	-	-	923
A2	70	1	7 - Nº de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	18
A2	70	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	261	-	-	707	1.309,26	-	-	54
A2	70	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y	-	-	7	-	-	28	37,33	-	-	75

			sensibilización										
A2	70	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	0	-	-	0		-	-	0
A2	70	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	1	-	-	1	1,96	-	-	51
A2	70	2	28 - Nº de personas inmigrantes contratadas (desagregado por sexo)	965	1.913	2.878	3.430	6.605	10.035	3,03	196.415	134.569	330.984
A2	71	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	12.242	9.965	22.207	40.903	31.261	72.164	92,33	42.295	35.860	78.155
A2	71	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	3.407	-	-	12.487	102,03	-	-	12.238
A2	71	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	2.945	-	-	3.136	1.844,71	-	-	170
A2	71	1	7 - Nº de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	23
A2	71	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	19	-	-	37	142,31	-	-	26
A2	71	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	105.897	-	-	105.917	623.041,18	-	-	17
A2	71	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	39	-	-	41	585,71	-	-	7
A2	71	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	7	-	-	26	162,50	-	-	16
A2	71	2	29 - Nº de personas con discapacidad contratadas (desagregado por sexo)	872	715	1.587	2.433	1.922	4.355	49,86	4.968	3.766	8.734
A2	71	2	30 - Nº de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo)	2.138	2.160	4.298	6.399	7.123	13.522	123,60	5.116	5.824	10.940
A4	80	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	1	-	-	1	11,11	-	-	9
A4	80	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	2
A4	80	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	4	-	-	19	237,50	-	-	8
A4	80	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	3
A5	85	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	1	-	-	1	25,00	-	-	4
A5	86	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	0	-	-	0		-	-	0

A5	86	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	4	-	-	9	300,00	-	-	3
A5	86	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	0	-	-	0		-	-	0
A5	86	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	3	-	-	10	500,00	-	-	2
B2	65	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	13	-	-	340	107,26	-	-	317
B2	65	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	4	-	-	1.146	114.600,00	-	-	1
B2	66	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	0	0	0	54	57	111	9,35	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 (desagregado por sexo)	0	21	21	0	21	21	46,67	0	45	45
B2	66	2	25 - Nº de empresas creadas por hombres y mujeres (desagregadas por sexo)	0	0	0	0	0	0		0	0	0
B2	69	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	34	381	415	222	2.346	2.568	4.076,19	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	-	-	0	-	-	7	35,00	-	-	20
B2	69	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	2	-	-	80	8.000,00	-	-	1
B2	69	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	6	-	-	30	1.000,00	-	-	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 (desagregado por sexo)	0	0	0	0	0	0	0,00	19	43	62
B2	70	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	2.304	1.926	4.230	7.742	6.556	14.298	27,74	30.015	21.527	51.542
B2	70	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	80	-	-	488	74,05	-	-	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	-	-	166	-	-	307	365,48	-	-	84
B2	70	1	7 - Nº de entidades u organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	2
B2	70	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	13	-	-	37	740,00	-	-	5
B2	70	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	5	-	-	10	142,86	-	-	7
B2	70	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	0	-	-	0		-	-	0
B2	70	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	1	-	-	1	20,00	-	-	5
B2	70	2	28 - Nº de personas inmigrantes contratadas (desagregado por sexo)	269	333	602	918	1.098	2.016	6,69	17.187	12.968	30.155

B2	71	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	1.516	1.004	2.520	5.039	3.522	8.561	120,24	3.853	3.267	7.120
B2	71	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	1.493	-	-	2.691	618,62	-	-	435
B2	71	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	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	-	-	2	-	-	5	250,00	-	-	2
B2	71	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	1
B2	71	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	3	-	-	18	900,00	-	-	2
B2	71	2	29 - Nº de personas con discapacidad contratadas (desagregado por sexo)	76	71	147	227	200	427	53,64	453	343	796
B2	71	2	30 - Nº de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo)	373	318	691	802	898	1.700	170,51	573	424	997
B4	80	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	1	-	-	1	100,00	-	-	1
B4	80	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	0	-	-	0		-	-	0
B4	80	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	4	-	-	19	1.900,00	-	-	1
B4	80	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	0		-	-	0
B5	85	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	1	-	-	1		-	-	0
B5	86	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	0	-	-	0		-	-	0
B5	86	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	4	-	-	8		-	-	0
B5	86	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	0	-	-	0		-	-	0
B5	86	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	3	-	-	10		-	-	0

Objetivo Competitividad

Eje / Tema Prioritario / Tipo de Indicador(*) / Indicador				Año 2011 (Informe anual)			Acumulado a 31-12-2011			%	Previsión año 2013		
				Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total		Hombres	Mujeres	Total
C2	65	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	350	-	-	1.679	160,52	-	-	1.046
C2	65	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	4	-	-	4.252	212.600,00	-	-	2
C2	66	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	0	20	20	56	268	324	5,12	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	-	-	0		-	-	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 (desagregado por sexo)	0	25	25	0	27	27	11,11	0	243	243
C2	66	2	25 - Nº de empresas creadas por hombres y mujeres (desagregadas por sexo)	0	10	10	0	10	10		0	0	0
C2	69	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	543	8.537	9.080	2.168	28.982	31.150	10.595,24	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	-	-	172	37,97	-	-	453

C2	69	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	2	-	-	11	11,58	-	-	95
C2	69	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	4	-	-	88	2.933,33	-	-	3
C2	69	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	6	-	-	30	230,77	-	-	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).	-	-	1	-	-	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 (desagregado por sexo)	0	0	0	0	0	0	0,00	88	206	294
C2	70	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	13.442	11.504	24.946	39.776	32.195	71.971	15,10	277.524	199.043	476.567
C2	70	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	1.638	-	-	6.371	218,04	-	-	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	-	-	4.140	-	-	4.526	582,50	-	-	777
C2	70	1	7 - Nº de entidades u organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	16
C2	70	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	66	-	-	171	371,74	-	-	46
C2	70	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	7	-	-	18	28,57	-	-	63
C2	70	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	1
C2	70	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	1	-	-	2	4,55	-	-	44
C2	70	2	28 - Nº de personas inmigrantes contratadas (desagregado por sexo)	1.977	2.128	4.105	5.385	5.408	10.793	3,87	157.577	121.247	278.824

C2	71	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	8.374	5.427	13.801	27.624	18.628	46.252	105,92	23.631	20.035	43.666
C2	71	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	2.846	-	-	8.573	317,52	-	-	2.700
C2	71	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	106	-	-	209	220,00	-	-	95
C2	71	1	7 - Nº de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	13
C2	71	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	8	-	-	66	471,43	-	-	14
C2	71	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	1.504	-	-	1.518	15.180,00	-	-	10
C2	71	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	2	-	-	7	175,00	-	-	4
C2	71	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	5	-	-	22	220,00	-	-	10
C2	71	2	29 - Nº de personas con discapacidad contratadas (desagregado por sexo)	972	859	1.831	2.540	2.257	4.797	98,32	2.774	2.105	4.879
C2	71	2	30 - Nº de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo)	719	953	1.672	2.782	2.691	5.473	89,53	3.698	2.415	6.113
C4	80	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	1	-	-	1	16,67	-	-	6
C4	80	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	2
C4	80	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	4	-	-	19	316,67	-	-	6
C4	80	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	2
C5	85	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	1	-	-	1	100,00	-	-	1
C5	86	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	0	-	-	0		-	-	0
C5	86	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	4	-	-	8	400,00	-	-	2
C5	86	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	0	-	-	0		-	-	0
C5	86	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	3	-	-	10		-	-	0
D2	65	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	20	-	-	521	56,63	-	-	920

D2	65	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	4	-	-	522	52.200,00	-	-	1
D2	66	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	0	83	83	99	261	360	6,47	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 (desagregado por sexo)	0	52	52	0	60	60	28,17	0	213	213
D2	66	2	25 - Nº de empresas creadas por hombres y mujeres (desagregadas por sexo)	0	1	1	0	1	1		0	0	0
D2	69	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	148	2.606	2.754	883	11.243	12.126	4.681,85	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	-	-	73	18,34	-	-	398
D2	69	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	0	-	-	11	13,10	-	-	84
D2	69	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	2	-	-	81	4.050,00	-	-	2
D2	69	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	7	-	-	31	258,33	-	-	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).	-	-	1	-	-	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 (desagregado por sexo)	0	0	0	0	0	0	0,00	77	182	259
D2	70	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	5.412	6.571	11.983	20.740	24.943	45.683	10,90	244.040	175.027	419.067
D2	70	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	395	-	-	2.200	136,05	-	-	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	-	-	844	-	-	2.052	300,44	-	-	683
D2	70	1	7 - Nº de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	14
D2	70	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	155	-	-	312	780,00	-	-	40
D2	70	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	8	-	-	19	33,93	-	-	56
D2	70	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	0	-	-	0		-	-	0
D2	70	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	1	-	-	1	2,63	-	-	38
D2	70	2	28 - Nº de personas inmigrantes contratadas (desagregado por sexo)	1.038	1.628	2.666	3.251	5.658	8.909	3,63	138.761	106.421	245.182
D2	71	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	6.223	4.372	10.595	22.666	16.371	39.037	101,67	20.779	17.618	38.397
D2	71	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	2.420	-	-	7.875	180,00	-	-	4.375

Informe Anual 2011 Programa Operativo FSE de Lucha contra la Discriminación

D2	71	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	58	-	-	106	126,19	-	-	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	-	-	645	-	-	667	7.411,11	-	-	9
D2	71	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	13	-	-	26	650,00	-	-	4
D2	71	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	3	-	-	25	312,50	-	-	8
D2	71	2	29 - Nº de personas con discapacidad contratadas (desagregado por sexo)	595	457	1.052	1.917	1.364	3.281	76,46	2.439	1.852	4.291
D2	71	2	30 - Nº de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo)	635	1.003	1.638	3.046	3.235	6.281	116,86	2.829	2.546	5.375
D4	80	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	1	-	-	2	33,33	-	-	6
D4	80	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	0	-	-	1	100,00	-	-	1
D4	80	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	4	-	-	19	380,00	-	-	5
D4	80	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	2
D5	85	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	1	-	-	1	100,00	-	-	1
D5	86	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	0	-	-	0		-	-	0
D5	86	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	4	-	-	8	400,00	-	-	2
D5	86	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	0	-	-	0		-	-	0
D5	86	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	3	-	-	10		-	-	0

Total Objetivo Convergencia

Eje / Tema Prioritario / Tipo de Indicador(*) / Indicador				Año 2011 (Informe anual)			Acumulado a 31-12-2011			%	Previsión año 2013		
				Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total		Hombres	Mujeres	Total
2	65	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	807	-	-	4.185	110,31	-	-	3.794
2	65	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	8	-	-	3.867	77.340,00	-	-	5
2	66	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	0	151	151	118	806	924	6,50	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 (desagregado por sexo)	0	22	22	0	25	25	4,60	0	544	544
2	69	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	242	3.089	3.331	2.379	20.945	23.324	3.122,36	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	-	-	0	-	-	194	16,88	-	-	1.149
2	69	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	0	-	-	23	9,54	-	-	241

2	69	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	4	-	-	163	2.328,57	-	-	7
2	69	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	12	-	-	60	176,47	-	-	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).	-	-	2	-	-	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 (desagregado por sexo)	0	0	0	0	0	0	0,00	225	522	747
2	70	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	10.738	17.764	28.502	40.188	83.745	123.933	20,08	359.456	257.805	617.261
2	70	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	750	-	-	2.726	78,76	-	-	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	-	-	780	-	-	1.735	172,29	-	-	1.007
2	70	1	7 - Nº de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	20
2	70	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	274	-	-	744	1.261,02	-	-	59
2	70	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	12	-	-	38	46,34	-	-	82
2	70	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	0	-	-	0		-	-	0
2	70	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	2	-	-	2	3,57	-	-	56
2	70	2	28 - Nº de personas inmigrantes contratadas (desagregado por sexo)	1.234	2.246	3.480	4.348	7.703	12.051	3,34	213.602	147.537	361.139
2	71	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	13.758	10.969	24.727	45.942	34.783	80.725	94,66	46.148	39.127	85.275

2	71	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	4.900	-	-	15.178	119,77	-	-	12.673
2	71	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	2.945	-	-	3.136	1.686,02	-	-	186
2	71	1	7 - Nº de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	25
2	71	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	19	-	-	37	132,14	-	-	28
2	71	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	105.899	-	-	105.922	557.484,21	-	-	19
2	71	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	39	-	-	41	512,50	-	-	8
2	71	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	10	-	-	44	244,44	-	-	18
2	71	2	29 - Nº de personas con discapacidad contratadas (desagregado por sexo)	948	786	1.734	2.660	2.122	4.782	50,18	5.421	4.109	9.530
2	71	2	30 - Nº de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo)	2.511	2.478	4.989	7.201	8.021	15.222	127,52	5.689	6.248	11.937
4	80	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	2	-	-	2	20,00	-	-	10
4	80	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	2
4	80	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	8	-	-	38	422,22	-	-	9
4	80	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	3
5	85	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	2	-	-	2	50,00	-	-	4
5	86	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	0	-	-	0		-	-	0
5	86	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	8	-	-	17	566,67	-	-	3
5	86	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	0	-	-	0		-	-	0
5	86	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	6	-	-	20	1.000,00	-	-	2

Total Objetivo Competitividad

Eje / Tema Prioritario / Tipo de Indicador(*) / Indicador				Año 2011 (Informe anual)			Acumulado a 31-12-2011			%	Previsión año 2013		
				Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total		Hombres	Mujeres	Total
2	65	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	370	-	-	2.200	111,90	-	-	1.966
2	65	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	8	-	-	4.774	159.133,33	-	-	3
2	66	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	0	103	103	155	529	684	5,76	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	-	-	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 (desagregado por sexo)	0	77	77	0	87	87	19,08	0	456	456
2	66	2	25 - Nº de empresas creadas por hombres y mujeres (desagregadas por sexo)	0	11	11	0	11	11		0	0	0
2	69	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	691	11.143	11.834	3.051	40.225	43.276	7.825,68	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	-	-	245	28,79	-	-	851

2	69	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	2	-	-	22	12,29	-	-	179
2	69	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	6	-	-	169	3.380,00	-	-	5
2	69	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	13	-	-	61	244,00	-	-	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).	-	-	2	-	-	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 (desagregado por sexo)	0	0	0	0	0	0	0,00	165	388	553
2	70	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	18.854	18.075	36.929	60.516	57.138	117.654	13,14	521.564	374.070	895.634
2	70	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	2.033	-	-	8.571	188,83	-	-	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	-	-	4.984	-	-	6.578	450,55	-	-	1.460
2	70	1	7 - Nº de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	30
2	70	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	221	-	-	483	561,63	-	-	86
2	70	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	15	-	-	37	31,09	-	-	119
2	70	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	1
2	70	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	2	-	-	3	3,66	-	-	82
2	70	2	28 - Nº de personas inmigrantes contratadas (desagregado por sexo)	3.015	3.756	6.771	8.636	11.066	19.702	3,76	296.338	227.668	524.006
2	71	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	14.597	9.799	24.396	50.290	34.999	85.289	103,93	44.410	37.653	82.063

2	71	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	5.266	-	-	16.448	232,48	-	-	7.075
2	71	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	164	-	-	315	175,98	-	-	179
2	71	1	7 - Nº de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	25
2	71	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	8	-	-	83	307,41	-	-	27
2	71	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	2.149	-	-	2.185	11.500,00	-	-	19
2	71	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	15	-	-	33	412,50	-	-	8
2	71	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	8	-	-	47	261,11	-	-	18
2	71	2	29 - Nº de personas con discapacidad contratadas (desagregado por sexo)	1.567	1.316	2.883	4.457	3.621	8.078	88,09	5.213	3.957	9.170
2	71	2	30 - Nº de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo)	1.354	1.956	3.310	5.828	5.926	11.754	102,32	6.527	4.961	11.488
4	80	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	2	-	-	3	25,00	-	-	12
4	80	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	0	-	-	1	33,33	-	-	3
4	80	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	8	-	-	38	345,45	-	-	11
4	80	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	4
5	85	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	2	-	-	2	100,00	-	-	2
5	86	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	0	-	-	0		-	-	0
5	86	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	8	-	-	16	400,00	-	-	4
5	86	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	0	-	-	0		-	-	0
5	86	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	6	-	-	20		-	-	0

Total													
Eje / Tema Prioritario / Tipo de Indicador(*) / Indicador				Año 2011 (Informe anual)			Acumulado a 31-12-2011			%	Previsión año 2013		
				Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total		Hombres	Mujeres	Total
2	65	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	1.177	-	-	6.385	110,85	-	-	5.760
2	65	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	16	-	-	8.641	108.012,50	-	-	8
2	66	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	0	254	254	273	1.335	1.608	6,16	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	-	-	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 (desagregado por sexo)	0	99	99	0	112	112	11,20	0	1.000	1.000
2	66	2	25 - Nº de empresas creadas por hombres y mujeres (desagregadas por sexo)	0	11	11	0	11	11		0	0	0
2	69	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	933	14.232	15.165	5.430	61.170	66.600	5.123,08	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	-	-	0	-	-	439	21,95	-	-	2.000

2	69	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	2	-	-	45	10,71	-	-	420
2	69	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	10	-	-	332	2.766,67	-	-	12
2	69	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	25	-	-	121	205,08	-	-	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).	-	-	4	-	-	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 incorporado al mercado laboral (desagregado por sexo)	0	0	0	0	0	0	0,00	390	910	1.300
2	70	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	29.592	35.839	65.431	100.704	140.883	241.587	15,97	881.020	631.875	1.512.895
2	70	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	2.783	-	-	11.297	141,21	-	-	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	-	-	5.764	-	-	8.313	336,97	-	-	2.467
2	70	1	7 - Nº de entidades u organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	50
2	70	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	495	-	-	1.227	846,21	-	-	145
2	70	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	27	-	-	75	37,31	-	-	201
2	70	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	1
2	70	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	4	-	-	5	3,62	-	-	138
2	70	2	28 - Nº de personas inmigrantes contratadas (desagregado por sexo)	4.249	6.002	10.251	12.984	18.769	31.753	3,59	509.940	375.205	885.145
2	71	1	1 - Nº de personas participantes (Desagregado por sexo)	28.355	20.768	49.123	96.232	69.782	166.014	99,21	90.558	76.780	167.338

Informe Anual 2011 Programa Operativo FSE de Lucha contra la Discriminación

2	71	1	2 - Nº de personas que siguen un módulo de sensibilización medioambiental	-	-	10.166	-	-	31.626	160,15	-	-	19.748
2	71	1	4 - Nº de empresas beneficiadas	-	-	3.109	-	-	3.451	945,48	-	-	365
2	71	1	7 - Nº de entidades ú organismos públicos	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	50
2	71	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	27	-	-	120	218,18	-	-	55
2	71	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	108.048	-	-	108.107	284.492,11	-	-	38
2	71	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	54	-	-	74	462,50	-	-	16
2	71	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	18	-	-	91	252,78	-	-	36
2	71	2	29 - Nº de personas con discapacidad contratadas (desagregado por sexo)	2.515	2.102	4.617	7.117	5.743	12.860	68,77	10.634	8.066	18.700
2	71	2	30 - Nº de personas en riesgo de exclusión contratadas (desagregado por sexo)	3.865	4.434	8.299	13.029	13.947	26.976	115,16	12.216	11.209	23.425
4	80	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	4	-	-	5	22,73	-	-	22
4	80	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	0	-	-	1	20,00	-	-	5
4	80	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	16	-	-	76	380,00	-	-	20
4	80	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	0	-	-	0	0,00	-	-	7
5	85	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	4	-	-	4	66,67	-	-	6
5	86	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	-	-	0	-	-	0		-	-	0
5	86	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	-	-	16	-	-	33	471,43	-	-	7
5	86	1	10 - Redes, asociaciones	-	-	0	-	-	0		-	-	0
5	86	1	11 - Estudios, evaluaciones	-	-	12	-	-	40	2.000,00	-	-	2

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

INSTITUTO DE LA MUJER

Comentario al cuadro 8. Indicadores de realización y resultados por Ejes y temas prioritarios del PO

En el Eje 2, que es aquél en el que se concentran la mayor parte de las actuaciones de este organismo, se dividen en las categorías de gasto 66 y 69. En el TP 66, el acumulado de personas participantes se sitúa en 1.058 personas (209 hombres y 849 mujeres), lo cual supone un 4,05% sobre lo previsto para 2013. Respecto a los datos de inserción, el número de personas que accedieron a un contrato de trabajo, ha sido de 67, en su totalidad mujeres, lo cual supone un 6,70 % de lo previsto para 2013. Ya hemos comentado en otro apartado, que los datos de inserción no han sido introducidos en su totalidad, y que se irá haciendo paulatinamente a medida que nos faciliten los datos.

Respecto al TP 69, el número de personas participantes es de 66.490 (de los cuales 5.430 son hombres y 61.060 son mujeres), lo cual supera ampliamente las previsiones que están establecidas en 390 hombres y 910 mujeres.

En relación con el número de empresas que han implantado medidas a favor de la igualdad de género, el total ejecutado es de un 24,30% sobre lo previsto para 2013.

Tanto en las campañas de difusión como en los estudios, ha habido una sobreejecución. Como ya hemos comentado, el Instituto de la Mujer, ha intensificado su labor de sensibilización de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dirigidas a toda la ciudadanía, así como a agentes sociales que interactúan en el mercado laboral para que lo hagan a favor de la igualdad.

A este respecto, queremos poner de manifiesto que hay unas acciones que en principio se calificaron de actuaciones formativas en el TP 69, pero que se van a incluir como campañas de difusión en el TP66, por lo cual, se solicita que se incluya el indicador 9 de campañas de comunicación, difusión y sensibilización.

CRUZ ROJA ESPAÑOLA

Comentario al cuadro 8. Indicadores de realización y resultados por Ejes y temas prioritarios del PO

En las regiones de convergencia se han atendido dentro del Tema Prioritario 70 (que da respuesta al objetivo de mejorar la participación de las personas inmigrantes en el mercado laboral), de manera acumulada desde la puesta en marcha del Programa en el actual periodo de programación, 22.163 personas, es decir, un 118% de lo previsto, es decir ya se han superado los objetivos para todo el periodo.

En el TP 71 (que da respuesta al objetivo de mejorar las oportunidades de empleo de las personas en riesgo de exclusión), en este grupo de regiones de convergencia el acumulado de personas atendidas es de 3.213, un 69% de lo previsto.

En las regiones de competitividad, y en el tema TP 70 los datos muestran un 149% de ejecución en relación a los objetivos previstos para todo el periodo (31.599 realizado a 31/12/2011 frente a 21.278 previstos en total). En cuanto al tema 71 en estas regiones, el grado de ejecución es del 63% (3.350 de los 5.320 previstos). La desagregación por sexo refleja que se han atendido a 4.406 participantes hombres de más, y 5.919 mujeres más en relación a las previsiones.

Cabe insistir en que 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.

En cuanto a los indicadores de resultados, el número total de personas contratadas previsto para todo el periodo 2007-2013 se ha superado a fecha 31 de diciembre de 2011, En concreto, el número de personas inmigrantes contratadas es muy superior a las previsiones tanto en hombres como en mujeres, con un 109% de ejecución con los datos acumulados de 2011 en relación a las previsiones para final del periodo en las regiones de convergencia y 140% en las de competitividad. En el caso de otras personas en riesgo de exclusión el porcentaje es más modesto, aunque está en la dirección adecuada y es superior en términos relativos al dato de realización física, con un 60% de objetivos logrados en las regiones de convergencia y un 55% en las de

competitividad. Teniendo en cuenta la progresión de los últimos años, y a pesar del contexto desfavorable no se prevé ningún problema en lograr que al finalizar el periodo de ejecución se logre el cumplimiento del 100% de los objetivos previstos (3.500 personas en riesgo de exclusión contratadas). En este sentido los buenos resultados derivados de la metodología de los itinerarios, con tasas de inserción superiores al 30% en 2011, permiten garantizar el cumplimiento de dichos objetivos (que fueron programados en un contexto mucho más favorable).

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE INTEGRACIÓN DE LOS INMIGRANTES

Comentario al cuadro 8. Indicadores de realización y resultados por Ejes y temas prioritarios del PO

El número de empresas beneficiadas no es un indicador que se corresponda con el tipo de actuaciones que realiza este Organismo Intermedio (SGII). De otra parte, en programas de autoempleo, sensibilización o/y gestión de la diversidad no se produce una ayuda económica directa pero si otro tipo de acciones.

Cuadro 9. Anexo XXIII del Rgto. 1828/2006 por Ejes prioritarios.

3.1. Análisis cuantitativo y cualitativo de la ejecución
9. Anexo XXIII del Rgto. 1828/2006 por Ejes prioritarios

2007ES05UPO002-PO FSE LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACION

Objetivo Convergencia

2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES	Año 2011								Acumulado a 31/12/2011							
	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)
1. Desagregación según la situación en el mercado	24.738	43,62	43,62	31.973	56,38	56,38	56.711	100,00	88.627	38,72	38,72	140.279	61,28	61,28	228.906	100,00
1.1. Total personas empleadas	3.110	41,19	5,48	4.440	58,81	7,83	7.550	13,31	12.658	37,29	5,53	21.284	62,71	9,30	33.942	14,83
Personas empleadas por cuenta propia	45	22,50	0,08	155	77,50	0,27	200	0,35	241	33,10	0,11	487	66,90	0,21	728	0,32
1.2. Total personas desempleadas	20.812	44,14	36,70	26.336	55,86	46,44	47.148	83,14	72.996	38,80	31,89	115.115	61,20	50,29	188.111	82,18
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	5.807	55,36	10,24	4.683	44,64	8,26	10.490	18,50	21.379	56,18	9,34	16.675	43,82	7,28	38.054	16,62
1.3. Total personas inactivas	816	40,54	1,44	1.197	59,46	2,11	2.013	3,55	2.973	43,38	1,30	3.880	56,62	1,70	6.853	2,99
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	405	50,44	0,71	398	49,56	0,70	803	1,42	1.407	53,09	0,61	1.243	46,91	0,54	2.650	1,16
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	3.783	51,45	6,67	3.570	48,55	6,30	7.353	12,97	14.095	45,98	6,16	16.558	54,02	7,23	30.653	13,39
2.2. Personas entre 25 y 54 años	19.667	42,28	34,68	26.853	57,72	47,35	46.520	82,03	70.500	37,34	30,80	118.328	62,66	51,69	188.828	82,49
2.3. Personas >54 años	1.288	45,38	2,27	1.550	54,62	2,73	2.838	5,00	4.032	42,78	1,76	5.393	57,22	2,36	9.425	4,12
3. Desagregación según su pertenencia a grupos	24.496	45,95	43,19	28.811	54,05	50,80	53.307	94,00	86.920	42,28	37,97	118.638	57,72	51,83	205.558	89,80
3.1. Inmigrantes	11.511	36,99	20,30	19.611	63,01	34,58	31.122	54,88	42.592	32,41	18,61	88.840	67,59	38,81	131.432	57,42
3.2. Minorías	1.399	46,54	2,47	1.607	53,46	2,83	3.006	5,30	4.481	49,06	1,96	4.653	50,94	2,03	9.134	3,99
3.3. Personas con discapacidad	5.182	61,38	9,14	3.260	38,62	5,75	8.442	14,89	15.904	60,27	6,95	10.484	39,73	4,58	26.388	11,53
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	0	0,00	0,00	2	100,00	0,00	2	0,00	1.233	64,09	0,54	691	35,91	0,30	1.924	0,84

3.5. Otras personas desfavorecidas	6.404	59,66	11,29	4.331	40,34	7,64	10.735	18,93	22.710	61,91	9,92	13.970	38,09	6,10	36.680	16,02
4. Desagregación según su nivel educativo	23.838	43,17	42,03	31.381	56,83	55,33	55.219	97,37	78.893	41,87	34,47	109.530	58,13	47,85	188.423	82,31
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	17.950	45,94	31,65	21.119	54,06	37,24	39.069	68,89	57.677	46,06	25,20	67.537	53,94	29,50	125.214	54,70
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	3.991	39,10	7,04	6.217	60,90	10,96	10.208	18,00	13.157	40,18	5,75	19.586	59,82	8,56	32.743	14,30
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	772	28,73	1,36	1.915	71,27	3,38	2.687	4,74	4.179	23,79	1,83	13.390	76,21	5,85	17.569	7,68
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	1.125	34,56	1,98	2.130	65,44	3,76	3.255	5,74	3.880	30,08	1,70	9.017	69,92	3,94	12.897	5,63

Objetivo Competitividad

2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES	Año 2011								Acumulado a 31/12/2011							
	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)
1. Desagregación según la situación en el mercado	34.142	46,60	46,60	39.120	53,40	53,40	73.262	100,00	114.012	46,18	46,18	132.891	53,82	53,82	246.903	100,00
1.1. Total personas empleadas	4.923	30,56	6,72	11.186	69,44	15,27	16.109	21,99	17.217	30,37	6,97	39.471	69,63	15,99	56.688	22,96
Personas empleadas por cuenta propia	144	23,38	0,20	472	76,62	0,64	616	0,84	1.273	38,35	0,52	2.046	61,65	0,83	3.319	1,34
1.2. Total personas desempleadas	27.496	51,74	37,53	25.643	48,26	35,00	53.139	72,53	88.829	51,33	35,98	84.219	48,67	34,11	173.048	70,09
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	7.831	59,82	10,69	5.261	40,18	7,18	13.092	17,87	27.770	58,63	11,25	19.598	41,37	7,94	47.368	19,18
1.3. Total personas inactivas	1.723	42,92	2,35	2.291	57,08	3,13	4.014	5,48	7.966	46,40	3,23	9.201	53,60	3,73	17.167	6,95
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	647	52,09	0,88	595	47,91	0,81	1.242	1,70	2.330	55,10	0,94	1.899	44,90	0,77	4.229	1,71
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	4.461	52,01	6,09	4.117	47,99	5,62	8.578	11,71	16.171	51,74	6,55	15.085	48,26	6,11	31.256	12,66
2.2. Personas entre 25 y 54 años	27.892	46,16	38,07	32.536	53,84	44,41	60.428	82,48	92.024	45,65	37,27	109.572	54,35	44,38	201.596	81,65
2.3. Personas >54 años	1.789	42,03	2,44	2.467	57,97	3,37	4.256	5,81	5.817	41,40	2,36	8.234	58,60	3,33	14.051	5,69

3. Desagregación según su pertenencia a grupos	33.453	54,45	45,66	27.986	45,55	38,20	61.439	83,86	109.597	54,40	44,39	91.873	45,60	37,21	201.470	81,60
3.1. Inmigrantes	19.751	50,63	26,96	19.256	49,37	26,28	39.007	53,24	62.120	50,61	25,16	60.614	49,39	24,55	122.734	49,71
3.2. Minorías	1.029	49,95	1,40	1.031	50,05	1,41	2.060	2,81	3.574	53,04	1,45	3.164	46,96	1,28	6.738	2,73
3.3. Personas con discapacidad	5.829	59,13	7,96	4.029	40,87	5,50	9.858	13,46	20.358	58,53	8,25	14.422	41,47	5,84	34.780	14,09
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	2	40,00	0,00	3	60,00	0,00	5	0,01	667	47,27	0,27	744	52,73	0,30	1.411	0,57
3.5. Otras personas desfavorecidas	6.842	65,11	9,34	3.667	34,89	5,01	10.509	14,34	22.878	63,89	9,27	12.929	36,11	5,24	35.807	14,50
4. Desagregación según su nivel educativo	33.824	46,63	46,17	38.713	53,37	52,84	72.537	99,01	107.781	45,97	43,65	126.655	54,03	51,30	234.436	94,95
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	23.324	56,75	31,84	17.773	43,25	24,26	41.097	56,10	73.470	56,44	29,76	56.701	43,56	22,96	130.171	52,72
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	6.796	39,03	9,28	10.615	60,97	14,49	17.411	23,77	19.772	39,80	8,01	29.911	60,20	12,11	49.683	20,12
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	1.576	22,13	2,15	5.546	77,87	7,57	7.122	9,72	6.664	23,15	2,70	22.118	76,85	8,96	28.782	11,66
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	2.128	30,81	2,90	4.779	69,19	6,52	6.907	9,43	7.875	30,52	3,19	17.925	69,48	7,26	25.800	10,45

Total

2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES	Año 2011								Acumulado a 31/12/2011							
	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)	Hombres	% (1)	% (2)	Mujeres	% (1)	% (2)	Total	% (2)
1. Desagregación según la situación en el mercado	58.880	45,30	45,30	71.093	54,70	54,70	129.973	100,00	202.639	42,59	42,59	273.170	57,41	57,41	475.809	100,00
1.1. Total personas empleadas	8.033	33,95	6,18	15.626	66,05	12,02	23.659	18,20	29.875	32,96	6,28	60.755	67,04	12,77	90.630	19,05
Personas empleadas por cuenta propia	189	23,16	0,15	627	76,84	0,48	816	0,63	1.514	37,41	0,32	2.533	62,59	0,53	4.047	0,85
1.2. Total personas desempleadas	48.308	48,17	37,17	51.979	51,83	39,99	100.287	77,16	161.825	44,81	34,01	199.334	55,19	41,89	361.159	75,90
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	13.638	57,83	10,49	9.944	42,17	7,65	23.582	18,14	49.149	57,54	10,33	36.273	42,46	7,62	85.422	17,95

1.3. Total personas inactivas	2.539	42,13	1,95	3.488	57,87	2,68	6.027	4,64	10.939	45,54	2,30	13.081	54,46	2,75	24.020	5,05
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	1.052	51,44	0,81	993	48,56	0,76	2.045	1,57	3.737	54,32	0,79	3.142	45,68	0,66	6.879	1,45
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	8.244	51,75	6,34	7.687	48,25	5,91	15.931	12,26	30.266	48,89	6,36	31.643	51,11	6,65	61.909	13,01
2.2. Personas entre 25 y 54 años	47.559	44,47	36,59	59.389	55,53	45,69	106.948	82,28	162.524	41,63	34,16	227.900	58,37	47,90	390.424	82,05
2.3. Personas >54 años	3.077	43,37	2,37	4.017	56,63	3,09	7.094	5,46	9.849	41,95	2,07	13.627	58,05	2,86	23.476	4,93
3. Desagregación según su pertenencia a grupos	57.949	50,50	44,59	56.797	49,50	43,70	114.746	88,28	196.517	48,28	41,30	210.511	51,72	44,24	407.028	85,54
3.1. Inmigrantes	31.262	44,58	24,05	38.867	55,42	29,90	70.129	53,96	104.712	41,20	22,01	149.454	58,80	31,41	254.166	53,42
3.2. Minorías	2.428	47,93	1,87	2.638	52,07	2,03	5.066	3,90	8.055	50,75	1,69	7.817	49,25	1,64	15.872	3,34
3.3. Personas con discapacidad	11.011	60,17	8,47	7.289	39,83	5,61	18.300	14,08	36.262	59,28	7,62	24.906	40,72	5,23	61.168	12,86
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	2	28,57	0,00	5	71,43	0,00	7	0,01	1.900	56,97	0,40	1.435	43,03	0,30	3.335	0,70
3.5. Otras personas desfavorecidas	13.246	62,35	10,19	7.998	37,65	6,15	21.244	16,34	45.588	62,89	9,58	26.899	37,11	5,65	72.487	15,23
4. Desagregación según su nivel educativo	57.662	45,13	44,36	70.094	54,87	53,93	127.756	98,29	186.674	44,15	39,23	236.185	55,85	49,64	422.859	88,87
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	41.274	51,49	31,76	38.892	48,51	29,92	80.166	61,68	131.147	51,35	27,56	124.238	48,65	26,11	255.385	53,67
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	10.787	39,06	8,30	16.832	60,94	12,95	27.619	21,25	32.929	39,95	6,92	49.497	60,05	10,40	82.426	17,32
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	2.348	23,94	1,81	7.461	76,06	5,74	9.809	7,55	10.843	23,39	2,28	35.508	76,61	7,46	46.351	9,74
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	3.253	32,01	2,50	6.909	67,99	5,32	10.162	7,82	11.755	30,38	2,47	26.942	69,62	5,66	38.697	8,13

(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.

3.1. Análisis cuantitativo y cualitativo de la ejecución
10. Anexo XXIII del Rgto. 1828/2006 por Temas prioritarios

2007ES05UPO002-PO FSE LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACION

Objetivo Convergencia

2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES/66-Aplicación de medidas activas y preventivas en el mercado laboral	Año 2011								Acumulado a 31/12/2011							
	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:	0	0,00	0,00	151	100,00	0,27	151	0,27	118	12,77	0,05	806	87,23	0,35	924	0,40
1.1. Total personas empleadas	0	0,00	0,00	10	100,00	6,62	10	6,62	11	13,10	1,19	73	86,90	7,90	84	9,09
Personas empleadas por cuenta propia	0	0,00	0,00	8	100,00	5,30	8	5,30	0	0,00	0,00	9	100,00	0,97	9	0,97
1.2. Total personas desempleadas	0	0,00	0,00	141	100,00	93,38	141	93,38	94	12,04	10,17	687	87,96	74,35	781	84,52
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	0	0,00	0,00	141	100,00	93,38	141	93,38	30	8,17	3,25	337	91,83	36,47	367	39,72
1.3. Total personas inactivas	0		0,00	0		0,00	0	0,00	13	22,03	1,41	46	77,97	4,98	59	6,39
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0		0,00	0		0,00	0	0,00
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	0	0,00	0,00	15	100,00	9,93	15	9,93	16	14,68	1,73	93	85,32	10,06	109	11,80
2.2. Personas entre 25 y 54 años	0	0,00	0,00	133	100,00	88,08	133	88,08	98	12,41	10,61	692	87,59	74,89	790	85,50
2.3. Personas >54 años	0	0,00	0,00	3	100,00	1,99	3	1,99	4	16,00	0,43	21	84,00	2,27	25	2,71
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	0	0,00	0,00	78	100,00	0,14	78	0,14	121	15,59	0,05	655	84,41	0,29	776	0,34

3.1. Inmigrantes	0	0,00	0,00	30	100,00	19,87	30	19,87	15	7,35	1,62	189	92,65	20,45	204	22,08
3.2. Minorías	0		0,00	0		0,00	0	0,00	1	2,50	0,11	39	97,50	4,22	40	4,33
3.3. Personas con discapacidad	0	0,00	0,00	14	100,00	9,27	14	9,27	68	16,08	7,36	355	83,92	38,42	423	45,78
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	0	0,00	0,00	2	100,00	1,32	2	1,32	37	48,68	4,00	39	51,32	4,22	76	8,23
3.5. Otras personas desfavorecidas	0	0,00	0,00	32	100,00	21,19	32	21,19	0	0,00	0,00	33	100,00	3,57	33	3,57
4. Desagregación según su nivel educativo																
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	0	0,00	0,00	32	100,00	21,19	32	21,19	44	12,19	4,76	317	87,81	34,31	361	39,07
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	0	0,00	0,00	73	100,00	48,34	73	48,34	50	14,53	5,41	294	85,47	31,82	344	37,23
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	0	0,00	0,00	42	100,00	27,81	42	27,81	6	4,44	0,65	129	95,56	13,96	135	14,61
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	0	0,00	0,00	4	100,00	2,65	4	2,65	12	16,67	1,30	60	83,33	6,49	72	7,79
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES/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	Año 2011								Acumulado a 31/12/2011							
	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:	242	7,27	0,43	3.089	92,73	5,45	3.331	5,87	2.379	10,20	1,04	20.945	89,80	9,15	23.324	10,19
1.1. Total personas empleadas	201	10,12	6,03	1.786	89,88	53,62	1.987	59,65	1.702	12,56	7,30	11.851	87,44	50,81	13.553	58,11
Personas empleadas por cuenta propia	13	11,02	0,39	105	88,98	3,15	118	3,54	24	10,62	0,10	202	89,38	0,87	226	0,97
1.2. Total personas desempleadas	41	3,05	1,23	1.303	96,95	39,12	1.344	40,35	677	6,93	2,90	9.094	93,07	38,99	9.771	41,89
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	315	100,00	1,35	315	1,35
1.3. Total personas inactivas	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0		0,00	0		0,00	0	0,00

Personas inactivas recibiendo educación o formación.	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0		0,00	0		0,00	0	0,00
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	7	4,73	0,21	141	95,27	4,23	148	4,44	203	8,46	0,87	2.196	91,54	9,42	2.399	10,29
2.2. Personas entre 25 y 54 años	213	7,54	6,39	2.612	92,46	78,41	2.825	84,81	2.104	10,76	9,02	17.452	89,24	74,82	19.556	83,84
2.3. Personas >54 años	22	6,15	0,66	336	93,85	10,09	358	10,75	72	5,26	0,31	1.297	94,74	5,56	1.369	5,87
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	124	100,00	0,05	124	0,05
3.1. Inmigrantes	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	120	100,00	0,51	120	0,51
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		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	0,00	1	100,00	0,00	1	0,00
3.5. Otras personas desfavorecidas	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	3	100,00	0,01	3	0,01
4. Desagregación según su nivel educativo																
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	16	3,31	0,48	467	96,69	14,02	483	14,50	183	7,25	0,78	2.341	92,75	10,04	2.524	10,82
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	62	5,55	1,86	1.055	94,45	31,67	1.117	33,53	473	9,32	2,03	4.600	90,68	19,72	5.073	21,75
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	77	7,12	2,31	1.004	92,88	30,14	1.081	32,45	1.434	12,08	6,15	10.433	87,92	44,73	11.867	50,88
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	87	13,38	2,61	563	86,62	16,90	650	19,51	289	7,53	1,24	3.551	92,47	15,22	3.840	16,46
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES/70-Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social	Año 2011								Acumulado a 31/12/2011							
	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:	10.738	37,67	18,93	17.764	62,33	31,32	28.502	50,26	40.188	32,43	17,56	83.745	67,57	36,58	123.933	54,14
1.1. Total personas empleadas	912	35,02	3,20	1.692	64,98	5,94	2.604	9,14	3.847	39,30	3,10	5.941	60,70	4,79	9.788	7,90
Personas empleadas por cuenta propia	18	33,96	0,06	35	66,04	0,12	53	0,19	163	44,54	0,13	203	55,46	0,16	366	0,30

1.2. Total personas desempleadas	9.424	37,99	33,06	15.382	62,01	53,97	24.806	87,03	34.679	31,49	27,98	75.449	68,51	60,88	110.128	88,86
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	946	45,16	3,32	1.149	54,84	4,03	2.095	7,35	2.919	44,56	2,36	3.631	55,44	2,93	6.550	5,29
1.3. Total personas inactivas	402	36,81	1,41	690	63,19	2,42	1.092	3,83	1.662	41,37	1,34	2.355	58,63	1,90	4.017	3,24
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	95	53,98	0,33	81	46,02	0,28	176	0,62	419	55,57	0,34	335	44,43	0,27	754	0,61
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	1.620	51,02	5,68	1.555	48,98	5,46	3.175	11,14	6.317	44,44	5,10	7.899	55,56	6,37	14.216	11,47
2.2. Personas entre 25 y 54 años	8.665	35,54	30,40	15.714	64,46	55,13	24.379	85,53	32.512	30,53	26,23	73.970	69,47	59,69	106.482	85,92
2.3 Personas >54 años	453	47,78	1,59	495	52,22	1,74	948	3,33	1.359	42,01	1,10	1.876	57,99	1,51	3.235	2,61
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	10.738	37,67	18,93	17.764	62,33	31,32	28.502	50,26	40.188	32,43	17,56	83.745	67,57	36,58	123.933	54,14
3.1. Inmigrantes	10.576	37,67	37,11	17.502	62,33	61,41	28.078	98,51	39.137	32,40	31,58	81.651	67,60	65,88	120.788	97,46
3.2. Minorías	142	45,66	0,50	169	54,34	0,59	311	1,09	353	45,43	0,28	424	54,57	0,34	777	0,63
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	20	17,70	0,07	93	82,30	0,33	113	0,40	698	29,48	0,56	1.670	70,52	1,35	2.368	1,91
4. Desagregación según su nivel educativo																
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	7.409	37,14	25,99	12.540	62,86	44,00	19.949	69,99	22.955	36,38	18,52	40.145	63,62	32,39	63.100	50,91
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	2.510	39,87	8,81	3.786	60,13	13,28	6.296	22,09	7.128	41,58	5,75	10.015	58,42	8,08	17.143	13,83
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	204	38,35	0,72	328	61,65	1,15	532	1,87	1.058	43,24	0,85	1.389	56,76	1,12	2.447	1,97
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	549	35,72	1,93	988	64,28	3,47	1.537	5,39	2.242	36,84	1,81	3.843	63,16	3,10	6.085	4,91
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES/71-Vías de	Año 2011								Acumulado a 31/12/2011							

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	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:	13.758	55,64	24,26	10.969	44,36	19,34	24.727	43,60	45.942	56,91	20,07	34.783	43,09	15,20	80.725	35,27
1.1. Total personas empleadas	1.997	67,72	8,08	952	32,28	3,85	2.949	11,93	7.098	67,49	8,79	3.419	32,51	4,24	10.517	13,03
Personas empleadas por cuenta propia	14	66,67	0,06	7	33,33	0,03	21	0,08	54	42,52	0,07	73	57,48	0,09	127	0,16
1.2. Total personas desempleadas	11.347	54,40	45,89	9.510	45,60	38,46	20.857	84,35	37.546	55,68	46,51	29.885	44,32	37,02	67.431	83,53
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	4.861	58,89	19,66	3.393	41,11	13,72	8.254	33,38	18.430	59,79	22,83	12.392	40,21	15,35	30.822	38,18
1.3. Total personas inactivas	414	44,95	1,67	507	55,05	2,05	921	3,72	1.298	46,74	1,61	1.479	53,26	1,83	2.777	3,44
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	310	49,44	1,25	317	50,56	1,28	627	2,54	988	52,11	1,22	908	47,89	1,12	1.896	2,35
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	2.156	53,70	8,72	1.859	46,30	7,52	4.015	16,24	7.559	54,27	9,36	6.370	45,73	7,89	13.929	17,25
2.2. Personas entre 25 y 54 años	10.789	56,24	43,63	8.394	43,76	33,95	19.183	77,58	35.786	57,72	44,33	26.214	42,28	32,47	62.000	76,80
2.3. Personas >54 años	813	53,17	3,29	716	46,83	2,90	1.529	6,18	2.597	54,15	3,22	2.199	45,85	2,72	4.796	5,94
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	13.758	55,64	24,26	10.969	44,36	19,34	24.727	43,60	46.611	57,74	20,36	34.114	42,26	14,90	80.725	35,27
3.1. Inmigrantes	935	31,02	3,78	2.079	68,98	8,41	3.014	12,19	3.440	33,33	4,26	6.880	66,67	8,52	10.320	12,78
3.2. Minorías	1.257	46,64	5,08	1.438	53,36	5,82	2.695	10,90	4.127	49,62	5,11	4.190	50,38	5,19	8.317	10,30
3.3. Personas con discapacidad	5.182	61,49	20,96	3.246	38,51	13,13	8.428	34,08	15.836	60,99	19,62	10.129	39,01	12,55	25.965	32,16
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	0		0,00	0		0,00	0	0,00	1.196	64,75	1,48	651	35,25	0,81	1.847	2,29
3.5. Otras personas desfavorecidas	6.384	60,28	25,82	4.206	39,72	17,01	10.590	42,83	22.012	64,22	27,27	12.264	35,78	15,19	34.276	42,46
4. Desagregación según su nivel educativo																
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	10.525	56,57	42,56	8.080	43,43	32,68	18.605	75,24	34.495	58,24	42,73	24.734	41,76	30,64	59.229	73,37

4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	1.419	52,13	5,74	1.303	47,87	5,27	2.722	11,01	5.506	54,07	6,82	4.677	45,93	5,79	10.183	12,61
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	491	47,58	1,99	541	52,42	2,19	1.032	4,17	1.681	53,88	2,08	1.439	46,12	1,78	3.120	3,86
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	489	45,96	1,98	575	54,04	2,33	1.064	4,30	1.337	46,10	1,66	1.563	53,90	1,94	2.900	3,59

Objetivo Competitividad

2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES/66-Aplicación de medidas activas y preventivas en el mercado laboral	Año 2011								Acumulado a 31/12/2011							
	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:	0	0,00	0,00	103	100,00	0,14	103	0,14	155	22,66	0,06	529	77,34	0,21	684	0,28
1.1. Total personas empleadas	0	0,00	0,00	9	100,00	8,74	9	8,74	20	22,73	2,92	68	77,27	9,94	88	12,87
Personas empleadas por cuenta propia	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	2	100,00	0,29	2	0,29
1.2. Total personas desempleadas	0	0,00	0,00	80	100,00	77,67	80	77,67	131	22,98	19,15	439	77,02	64,18	570	83,33
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	0	0,00	0,00	22	100,00	21,36	22	21,36	78	27,66	11,40	204	72,34	29,82	282	41,23
1.3. Total personas inactivas	0	0,00	0,00	14	100,00	13,59	14	13,59	4	15,38	0,58	22	84,62	3,22	26	3,80
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	0	0,00	0,00	1	100,00	0,97	1	0,97	3	30,00	0,44	7	70,00	1,02	10	1,46
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	0	0,00	0,00	26	100,00	25,24	26	25,24	14	14,74	2,05	81	85,26	11,84	95	13,89
2.2. Personas entre 25 y 54 años	0	0,00	0,00	68	100,00	66,02	68	66,02	134	23,89	19,59	427	76,11	62,43	561	82,02
2.3. Personas >54 años	0	0,00	0,00	9	100,00	8,74	9	8,74	7	25,00	1,02	21	75,00	3,07	28	4,09
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	0	0,00	0,00	109	100,00	0,15	109	0,15	155	24,03	0,06	490	75,97	0,20	645	0,26

3.1. Inmigrantes	0	0,00	0,00	9	100,00	8,74	9	8,74	38	13,92	5,56	235	86,08	34,36	273	39,91
3.2. Minorías	0	0,00	0,00	14	100,00	13,59	14	13,59	7	15,56	1,02	38	84,44	5,56	45	6,58
3.3. Personas con discapacidad	0	0,00	0,00	6	100,00	5,83	6	5,83	10	34,48	1,46	19	65,52	2,78	29	4,24
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	0		0,00	0		0,00	0	0,00	100	47,62	14,62	110	52,38	16,08	210	30,70
3.5. Otras personas desfavorecidas	0	0,00	0,00	80	100,00	77,67	80	77,67	0	0,00	0,00	88	100,00	12,87	88	12,87
4. Desagregación según su nivel educativo																
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	0	0,00	0,00	69	100,00	66,99	69	66,99	82	22,59	11,99	281	77,41	41,08	363	53,07
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	0	0,00	0,00	21	100,00	20,39	21	20,39	21	12,50	3,07	147	87,50	21,49	168	24,56
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	0	0,00	0,00	9	100,00	8,74	9	8,74	17	29,31	2,49	41	70,69	5,99	58	8,48
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	0	0,00	0,00	4	100,00	3,88	4	3,88	13	25,49	1,90	38	74,51	5,56	51	7,46
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES/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	Año 2011								Acumulado a 31/12/2011							
	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:	691	5,84	0,94	11.143	94,16	15,21	11.834	16,15	3.051	7,05	1,24	40.225	92,95	16,29	43.276	17,53
1.1. Total personas empleadas	584	7,15	4,93	7.580	92,85	64,05	8.164	68,99	2.536	8,65	5,86	26.773	91,35	61,87	29.309	67,73
Personas empleadas por cuenta propia	20	6,04	0,17	311	93,96	2,63	331	2,80	53	6,39	0,12	777	93,61	1,80	830	1,92
1.2. Total personas desempleadas	107	2,92	0,90	3.563	97,08	30,11	3.670	31,01	515	3,71	1,19	13.380	96,29	30,92	13.895	32,11
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	268	100,00	0,62	268	0,62
1.3. Total personas inactivas	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	72	100,00	0,17	72	0,17

Personas inactivas recibiendo educación o formación.	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	35	100,00	0,08	35	0,08
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	27	5,34	0,23	479	94,66	4,05	506	4,28	160	6,89	0,37	2.163	93,11	5,00	2.323	5,37
2.2. Personas entre 25 y 54 años	622	5,99	5,26	9.763	94,01	82,50	10.385	87,76	2.765	7,26	6,39	35.314	92,74	81,60	38.079	87,99
2.3. Personas >54 años	42	4,45	0,35	901	95,55	7,61	943	7,97	126	4,38	0,29	2.748	95,62	6,35	2.874	6,64
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	482	100,00	0,20	482	0,20
3.1. Inmigrantes	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	155	100,00	0,36	155	0,36
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	12	100,00	0,03	12	0,03
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	171	100,00	0,40	171	0,40
3.5. Otras personas desfavorecidas	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	118	100,00	0,27	118	0,27
4. Desagregación según su nivel educativo																
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	23	2,52	0,19	890	97,48	7,52	913	7,72	123	3,65	0,28	3.246	96,35	7,50	3.369	7,78
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	166	4,52	1,40	3.506	95,48	29,63	3.672	31,03	583	5,68	1,35	9.680	94,32	22,37	10.263	23,72
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	248	5,42	2,10	4.324	94,58	36,54	4.572	38,63	1.346	7,25	3,11	17.231	92,75	39,82	18.577	42,93
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	254	9,49	2,15	2.423	90,51	20,47	2.677	22,62	978	8,90	2,26	10.010	91,10	23,13	10.988	25,39
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES/70-Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social	Año 2011								Acumulado a 31/12/2011							
	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:	18.854	51,05	25,74	18.075	48,95	24,67	36.929	50,41	60.516	51,44	24,51	57.138	48,56	23,14	117.654	47,65
1.1. Total personas empleadas	1.811	40,67	4,90	2.642	59,33	7,15	4.453	12,06	6.779	42,94	5,76	9.008	57,06	7,66	15.787	13,42
Personas empleadas por cuenta propia	107	44,77	0,29	132	55,23	0,36	239	0,65	1.114	50,94	0,95	1.073	49,06	0,91	2.187	1,86

1.2. Total personas desempleadas	15.829	53,75	42,86	13.620	46,25	36,88	29.449	79,74	47.297	53,87	40,20	40.499	46,13	34,42	87.796	74,62
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	2.450	52,68	6,63	2.201	47,32	5,96	4.651	12,59	6.451	50,98	5,48	6.203	49,02	5,27	12.654	10,76
1.3. Total personas inactivas	1.214	40,11	3,29	1.813	59,89	4,91	3.027	8,20	6.440	45,77	5,47	7.631	54,23	6,49	14.071	11,96
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	329	48,96	0,89	343	51,04	0,93	672	1,82	1.245	56,16	1,06	972	43,84	0,83	2.217	1,88
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	2.521	53,40	6,83	2.200	46,60	5,96	4.721	12,78	7.969	54,34	6,77	6.695	45,66	5,69	14.664	12,46
2.2. Personas entre 25 y 54 años	15.533	50,91	42,06	14.980	49,09	40,56	30.513	82,63	49.891	51,30	42,40	47.357	48,70	40,25	97.248	82,66
2.3 Personas >54 años	800	47,20	2,17	895	52,80	2,42	1.695	4,59	2.656	46,26	2,26	3.086	53,74	2,62	5.742	4,88
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	18.854	51,05	25,74	18.075	48,95	24,67	36.929	50,41	59.150	51,30	23,96	56.158	48,70	22,74	115.308	46,70
3.1. Inmigrantes	18.532	51,20	50,18	17.663	48,80	47,83	36.195	98,01	57.262	51,60	48,67	53.720	48,40	45,66	110.982	94,33
3.2. Minorías	72	59,50	0,19	49	40,50	0,13	121	0,33	158	61,72	0,13	98	38,28	0,08	256	0,22
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	250	40,78	0,68	363	59,22	0,98	613	1,66	1.730	42,51	1,47	2.340	57,49	1,99	4.070	3,46
4. Desagregación según su nivel educativo																
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	11.936	55,07	32,32	9.740	44,93	26,37	21.676	58,70	35.246	55,28	29,96	28.511	44,72	24,23	63.757	54,19
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	4.680	46,32	12,67	5.424	53,68	14,69	10.104	27,36	12.333	45,87	10,48	14.554	54,13	12,37	26.887	22,85
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	807	48,04	2,19	873	51,96	2,36	1.680	4,55	3.466	48,13	2,95	3.735	51,87	3,17	7.201	6,12
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	1.287	42,20	3,49	1.763	57,80	4,77	3.050	8,26	4.960	45,26	4,22	5.998	54,74	5,10	10.958	9,31
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES/71-Vías de	Año 2011								Acumulado a 31/12/2011							

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	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:	14.597	59,83	19,92	9.799	40,17	13,38	24.396	33,30	50.290	58,96	20,37	34.999	41,04	14,18	85.289	34,54
1.1. Total personas empleadas	2.528	72,58	10,36	955	27,42	3,91	3.483	14,28	7.882	68,52	9,24	3.622	31,48	4,25	11.504	13,49
Personas empleadas por cuenta propia	17	36,96	0,07	29	63,04	0,12	46	0,19	106	35,33	0,12	194	64,67	0,23	300	0,35
1.2. Total personas desempleadas	11.560	57,97	47,38	8.380	42,03	34,35	19.940	81,73	40.886	57,76	47,94	29.901	42,24	35,06	70.787	83,00
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	5.381	63,91	22,06	3.038	36,09	12,45	8.419	34,51	21.241	62,17	24,90	12.923	37,83	15,15	34.164	40,06
1.3. Total personas inactivas	509	52,31	2,09	464	47,69	1,90	973	3,99	1.522	50,77	1,78	1.476	49,23	1,73	2.998	3,52
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	318	55,89	1,30	251	44,11	1,03	569	2,33	1.082	55,01	1,27	885	44,99	1,04	1.967	2,31
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	1.913	57,53	7,84	1.412	42,47	5,79	3.325	13,63	8.028	56,64	9,41	6.146	43,36	7,21	14.174	16,62
2.2. Personas entre 25 y 54 años	11.737	60,31	48,11	7.725	39,69	31,67	19.462	79,78	39.234	59,71	46,00	26.474	40,29	31,04	65.708	77,04
2.3. Personas >54 años	947	58,86	3,88	662	41,14	2,71	1.609	6,60	3.028	56,00	3,55	2.379	44,00	2,79	5.407	6,34
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	14.599	59,83	19,93	9.802	40,17	13,38	24.401	33,31	50.292	59,14	20,37	34.743	40,86	14,07	85.035	34,44
3.1. Inmigrantes	1.219	43,49	5,00	1.584	56,51	6,49	2.803	11,49	4.820	42,56	5,65	6.504	57,44	7,63	11.324	13,28
3.2. Minorías	957	49,71	3,92	968	50,29	3,97	1.925	7,89	3.409	53,17	4,00	3.002	46,83	3,52	6.411	7,52
3.3. Personas con discapacidad	5.829	59,17	23,89	4.023	40,83	16,49	9.852	40,38	20.348	58,57	23,86	14.391	41,43	16,87	34.739	40,73
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	2	40,00	0,01	3	60,00	0,01	5	0,02	567	55,05	0,66	463	44,95	0,54	1.030	1,21
3.5. Otras personas desfavorecidas	6.592	67,16	27,02	3.224	32,84	13,22	9.816	40,24	21.148	67,07	24,80	10.383	32,93	12,17	31.531	36,97
4. Desagregación según su nivel educativo																
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	11.365	61,64	46,59	7.074	38,36	29,00	18.439	75,58	38.019	60,65	44,58	24.663	39,35	28,92	62.682	73,49

4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	1.950	53,96	7,99	1.664	46,04	6,82	3.614	14,81	6.835	55,28	8,01	5.530	44,72	6,48	12.365	14,50
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	521	60,51	2,14	340	39,49	1,39	861	3,53	1.835	62,29	2,15	1.111	37,71	1,30	2.946	3,45
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	587	49,91	2,41	589	50,09	2,41	1.176	4,82	1.924	50,59	2,26	1.879	49,41	2,20	3.803	4,46

Total

2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES/66-Aplicación de medidas activas y preventivas en el mercado laboral	Año 2011								Acumulado a 31/12/2011							
	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:	0	0,00	0,00	254	100,00	0,20	254	0,20	273	16,98	0,06	1.335	83,02	0,28	1.608	0,34
1.1. Total personas empleadas	0	0,00	0,00	19	100,00	7,48	19	7,48	31	18,02	1,93	141	81,98	8,77	172	10,70
Personas empleadas por cuenta propia	0	0,00	0,00	8	100,00	3,15	8	3,15	0	0,00	0,00	11	100,00	0,68	11	0,68
1.2. Total personas desempleadas	0	0,00	0,00	221	100,00	87,01	221	87,01	225	16,65	13,99	1.126	83,35	70,02	1.351	84,02
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	0	0,00	0,00	163	100,00	64,17	163	64,17	108	16,64	6,72	541	83,36	33,64	649	40,36
1.3. Total personas inactivas	0	0,00	0,00	14	100,00	5,51	14	5,51	17	20,00	1,06	68	80,00	4,23	85	5,29
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	0	0,00	0,00	1	100,00	0,39	1	0,39	3	30,00	0,19	7	70,00	0,44	10	0,62
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	0	0,00	0,00	41	100,00	16,14	41	16,14	30	14,71	1,87	174	85,29	10,82	204	12,69
2.2. Personas entre 25 y 54 años	0	0,00	0,00	201	100,00	79,13	201	79,13	232	17,17	14,43	1.119	82,83	69,59	1.351	84,02
2.3. Personas >54 años	0	0,00	0,00	12	100,00	4,72	12	4,72	11	20,75	0,68	42	79,25	2,61	53	3,30
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	0	0,00	0,00	187	100,00	0,14	187	0,14	276	19,42	0,06	1.145	80,58	0,24	1.421	0,30
3.1. Inmigrantes	0	0,00	0,00	39	100,00	15,35	39	15,35	53	11,11	3,30	424	88,89	26,37	477	29,66

3.2. Minorías	0	0,00	0,00	14	100,00	5,51	14	5,51	8	9,41	0,50	77	90,59	4,79	85	5,29
3.3. Personas con discapacidad	0	0,00	0,00	20	100,00	7,87	20	7,87	78	17,26	4,85	374	82,74	23,26	452	28,11
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	0	0,00	0,00	2	100,00	0,79	2	0,79	137	47,90	8,52	149	52,10	9,27	286	17,79
3.5. Otras personas desfavorecidas	0	0,00	0,00	112	100,00	44,09	112	44,09	0	0,00	0,00	121	100,00	7,52	121	7,52
4. Desagregación según su nivel educativo																
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	0	0,00	0,00	101	100,00	39,76	101	39,76	126	17,40	7,84	598	82,60	37,19	724	45,02
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	0	0,00	0,00	94	100,00	37,01	94	37,01	71	13,87	4,42	441	86,13	27,43	512	31,84
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	0	0,00	0,00	51	100,00	20,08	51	20,08	23	11,92	1,43	170	88,08	10,57	193	12,00
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	0	0,00	0,00	8	100,00	3,15	8	3,15	25	20,33	1,55	98	79,67	6,09	123	7,65
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES/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	Año 2011								Acumulado a 31/12/2011							
	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:	933	6,15	0,72	14.232	93,85	10,95	15.165	11,67	5.430	8,15	1,14	61.170	91,85	12,86	66.600	14,00
1.1. Total personas empleadas	785	7,73	5,18	9.366	92,27	61,76	10.151	66,94	4.238	9,89	6,36	38.624	90,11	57,99	42.862	64,36
Personas empleadas por cuenta propia	33	7,35	0,22	416	92,65	2,74	449	2,96	77	7,29	0,12	979	92,71	1,47	1.056	1,59
1.2. Total personas desempleadas	148	2,95	0,98	4.866	97,05	32,09	5.014	33,06	1.192	5,04	1,79	22.474	94,96	33,74	23.666	35,53
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	583	100,00	0,88	583	0,88
1.3. Total personas inactivas	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	72	100,00	0,11	72	0,11

Personas inactivas recibiendo educación o formación.	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	35	100,00	0,05	35	0,05
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	34	5,20	0,22	620	94,80	4,09	654	4,31	363	7,69	0,55	4.359	92,31	6,55	4.722	7,09
2.2. Personas entre 25 y 54 años	835	6,32	5,51	12.375	93,68	81,60	13.210	87,11	4.869	8,45	7,31	52.766	91,55	79,23	57.635	86,54
2.3. Personas >54 años	64	4,92	0,42	1.237	95,08	8,16	1.301	8,58	198	4,67	0,30	4.045	95,33	6,07	4.243	6,37
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	606	100,00	0,13	606	0,13
3.1. Inmigrantes	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	275	100,00	0,41	275	0,41
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	12	100,00	0,02	12	0,02
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	172	100,00	0,26	172	0,26
3.5. Otras personas desfavorecidas	0		0,00	0		0,00	0	0,00	0	0,00	0,00	121	100,00	0,18	121	0,18
4. Desagregación según su nivel educativo																
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	39	2,79	0,26	1.357	97,21	8,95	1.396	9,21	306	5,19	0,46	5.587	94,81	8,39	5.893	8,85
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	228	4,76	1,50	4.561	95,24	30,08	4.789	31,58	1.056	6,89	1,59	14.280	93,11	21,44	15.336	23,03
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	325	5,75	2,14	5.328	94,25	35,13	5.653	37,28	2.780	9,13	4,17	27.664	90,87	41,54	30.444	45,71
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	341	10,25	2,25	2.986	89,75	19,69	3.327	21,94	1.267	8,54	1,90	13.561	91,46	20,36	14.828	22,26
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES/70-Medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social	Año 2011								Acumulado a 31/12/2011							
	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:	29.592	45,23	22,77	35.839	54,77	27,57	65.431	50,34	100.704	41,68	21,16	140.883	58,32	29,61	241.587	50,77
1.1. Total personas empleadas	2.723	38,59	4,16	4.334	61,41	6,62	7.057	10,79	10.626	41,55	4,40	14.949	58,45	6,19	25.575	10,59
Personas empleadas por cuenta	125	42,81	0,19	167	57,19	0,26	292	0,45	1.277	50,02	0,53	1.276	49,98	0,53	2.553	1,06

propia																
1.2. Total personas desempleadas	25.253	46,55	38,59	29.002	53,45	44,32	54.255	82,92	81.976	41,42	33,93	115.948	58,58	47,99	197.924	81,93
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	3.396	50,34	5,19	3.350	49,66	5,12	6.746	10,31	9.370	48,79	3,88	9.834	51,21	4,07	19.204	7,95
1.3. Total personas inactivas	1.616	39,23	2,47	2.503	60,77	3,83	4.119	6,30	8.102	44,79	3,35	9.986	55,21	4,13	18.088	7,49
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	424	50,00	0,65	424	50,00	0,65	848	1,30	1.664	56,01	0,69	1.307	43,99	0,54	2.971	1,23
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	4.141	52,44	6,33	3.755	47,56	5,74	7.896	12,07	14.286	49,47	5,91	14.594	50,53	6,04	28.880	11,95
2.2. Personas entre 25 y 54 años	24.198	44,08	36,98	30.694	55,92	46,91	54.892	83,89	82.403	40,45	34,11	121.327	59,55	50,22	203.730	84,33
2.3 Personas >54 años	1.253	47,41	1,91	1.390	52,59	2,12	2.643	4,04	4.015	44,73	1,66	4.962	55,27	2,05	8.977	3,72
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	29.592	45,23	22,77	35.839	54,77	27,57	65.431	50,34	99.338	41,52	20,88	139.903	58,48	29,40	239.241	50,28
3.1. Inmigrantes	29.108	45,29	44,49	35.165	54,71	53,74	64.273	98,23	96.399	41,59	39,90	135.371	58,41	56,03	231.770	95,94
3.2. Minorías	214	49,54	0,33	218	50,46	0,33	432	0,66	511	49,47	0,21	522	50,53	0,22	1.033	0,43
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	270	37,19	0,41	456	62,81	0,70	726	1,11	2.428	37,71	1,01	4.010	62,29	1,66	6.438	2,66
4. Desagregación según su nivel educativo																
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	19.345	46,47	29,57	22.280	53,53	34,05	41.625	63,62	58.201	45,88	24,09	68.656	54,12	28,42	126.857	52,51
4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	7.190	43,84	10,99	9.210	56,16	14,08	16.400	25,06	19.461	44,20	8,06	24.569	55,80	10,17	44.030	18,23
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	1.011	45,71	1,55	1.201	54,29	1,84	2.212	3,38	4.524	46,89	1,87	5.124	53,11	2,12	9.648	3,99
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	1.836	40,03	2,81	2.751	59,97	4,20	4.587	7,01	7.202	42,26	2,98	9.841	57,74	4,07	17.043	7,05
2-EMPLEABILIDAD, INCLUSIÓN SOCIAL E IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES/71-Vías de	Año 2011								Acumulado a 31/12/2011							

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	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:	28.355	57,72	21,82	20.768	42,28	15,98	49.123	37,79	96.232	57,97	20,22	69.782	42,03	14,67	166.014	34,89
1.1. Total personas empleadas	4.525	70,35	9,21	1.907	29,65	3,88	6.432	13,09	14.980	68,03	9,02	7.041	31,97	4,24	22.021	13,26
Personas empleadas por cuenta propia	31	46,27	0,06	36	53,73	0,07	67	0,14	160	37,47	0,10	267	62,53	0,16	427	0,26
1.2. Total personas desempleadas	22.907	56,15	46,63	17.890	43,85	36,42	40.797	83,05	78.432	56,75	47,24	59.786	43,25	36,01	138.218	83,26
Personas desempleadas de larga duración (P.L.D.).	10.242	61,43	20,85	6.431	38,57	13,09	16.673	33,94	39.671	61,05	23,90	25.315	38,95	15,25	64.986	39,14
1.3. Total personas inactivas	923	48,73	1,88	971	51,27	1,98	1.894	3,86	2.820	48,83	1,70	2.955	51,17	1,78	5.775	3,48
Personas inactivas recibiendo educación o formación.	628	52,51	1,28	568	47,49	1,16	1.196	2,43	2.070	53,59	1,25	1.793	46,41	1,08	3.863	2,33
2. Desagregación por tramos de edad:																
2.1. Personas <25 años	4.069	55,44	8,28	3.271	44,56	6,66	7.340	14,94	15.587	55,46	9,39	12.516	44,54	7,54	28.103	16,93
2.2. Personas entre 25 y 54 años	22.526	58,29	45,86	16.119	41,71	32,81	38.645	78,67	75.020	58,74	45,19	52.688	41,26	31,74	127.708	76,93
2.3. Personas >54 años	1.760	56,09	3,58	1.378	43,91	2,81	3.138	6,39	5.625	55,13	3,39	4.578	44,87	2,76	10.203	6,15
3. Desagregación según su pertenencia a grupos vulnerables:	28.357	57,72	21,82	20.771	42,28	15,98	49.128	37,80	96.903	58,46	20,37	68.857	41,54	14,47	165.760	34,84
3.1. Inmigrantes	2.154	37,03	4,38	3.663	62,97	7,46	5.817	11,84	8.260	38,16	4,98	13.384	61,84	8,06	21.644	13,04
3.2. Minorías	2.214	47,92	4,51	2.406	52,08	4,90	4.620	9,40	7.536	51,17	4,54	7.192	48,83	4,33	14.728	8,87
3.3. Personas con discapacidad	11.011	60,24	22,42	7.269	39,76	14,80	18.280	37,21	36.184	59,61	21,80	24.520	40,39	14,77	60.704	36,57
3.4. Con personas en situación de dependencia a su cargo	2	40,00	0,00	3	60,00	0,01	5	0,01	1.763	61,28	1,06	1.114	38,72	0,67	2.877	1,73
3.5. Otras personas desfavorecidas	12.976	63,59	26,42	7.430	36,41	15,13	20.406	41,54	43.160	65,59	26,00	22.647	34,41	13,64	65.807	39,64
4. Desagregación según su nivel educativo																
4.1. Educación primaria, o secundaria inferior (ISCED 1 y 2)	21.890	59,09	44,56	15.154	40,91	30,85	37.044	75,41	72.514	59,48	43,68	49.397	40,52	29,75	121.911	73,43

4.2. Educación secundaria superior (ISCED 3)	3.369	53,17	6,86	2.967	46,83	6,04	6.336	12,90	12.341	54,73	7,43	10.207	45,27	6,15	22.548	13,58
4.3. Educación postsecundaria no superior (ISCED 4)	1.012	53,46	2,06	881	46,54	1,79	1.893	3,85	3.516	57,96	2,12	2.550	42,04	1,54	6.066	3,65
4.4. Educación superior (ISCED 5 y 6)	1.076	48,04	2,19	1.164	51,96	2,37	2.240	4,56	3.261	48,65	1,96	3.442	51,35	2,07	6.703	4,04

'(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

'(3) Sólo para los casos en que exista la desagregación específica de personas empleadas por cuenta ajena y el tipo de inactividad

Comentarios al cuadro 10 “Anexo XXIII del Rqto. 1828/2006 por Temas prioritarios”.

INSTITUTO DE LA MUJER

TP66

En este Tema Prioritario, en adelante TP, las personas destinatarias son principalmente personas desempleadas (88,5%) frente a un 10,2 % de empleadas. Predominan las personas entre 25 y 54 años (84,6%) y el número de personas inmigrantes es alto (un 44,4%), seguido de personas en situación de dependencia a su cargo (27 %). En cuanto a nivel educativo de estas personas está en el 76% en un los niveles 1, 2 y 3. Estos datos pueden deberse a que varias de las actuaciones de esta categoría de gasto se dirigen a personas en riesgo de exclusión, con un perfil entre 25 y 54 años y desempleadas.

Si comparamos la participación de mujeres y hombres, vemos que siguen predominando las mujeres en cuanto a la situación en el mercado de trabajo, hay más mujeres (80,26%) que hombres desempleados (19,74%), y la proporción se mantiene respecto al desempleo, donde el 80,25% son mujeres desempleadas frente al 19,75% de hombres en la misma situación.

Respecto a los tramos de edad, entre las mujeres predomina el de menores de 25 años (84,92%), seguido del de mujeres entre 25 y 54 años (79,80 %).

En relación a los grupos vulnerables, predominan las mujeres de minorías (89,04 %) seguido del de mujeres inmigrantes (88,72%). El nivel educativo de las mujeres está muy repartido de forma equitativa entre todos los niveles, siendo la media de un 80% en cada uno.

TP 69

En el TP 69, predominan las personas destinatarias empleadas (64,3%) frente a las desempleadas (35,5%). Por tramos de edad, las predominan las personas entre 25 y 54 años (86,5%) y por grupos vulnerables, las personas inmigrantes, aunque en pequeña proporción (0,4%).

Respecto a la participación de mujeres y hombres, las mujeres representan un 90,10% de personas empleadas frente a un 9,90% de los hombres. El porcentaje de personas desempleadas es mayor (94,96% frente a un 5,04% de los hombres).

Respecto a los tramos de edad, las mujeres se reparten mayoritariamente y equitativamente entre los 3 tramos de edad (en torno al 90%) y son mayoría abrumadora en todos los grupos de personas vulnerables (100%).

Por último, el nivel educativo de las mujeres también está representado con una media del 90% en todos los niveles.

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE INTEGRACIÓN DE LOS INMIGRANTES

TEMA PRIORITARIO: 70 - Medidas concretas para incrementar la participación de las personas inmigrantes en el ámbito laboral, reforzando así su integración social.

Fundamentalmente es en este Eje donde este Organismo Intermedio 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 y sociolaboral, 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.

Análisis cuantitativo de las actividades de la SUBDIRECCIÓN DE INTEGRACIÓN DE LOS INMIGRANTES

Las principales operaciones desarrolladas en el EJE 2 son las siguientes:

OPERACIONES: Itinerarios integrados de inserción profesional para inmigrantes y solicitantes de asilo

En esta actuación se han realizado en el año 2011 las siguientes fases de los itinerarios integrados de inserción laboral:

- ✓ Fase de Orientación Socio-laboral.
- ✓ Fase de Preformación.
- ✓ Fase de Formación Profesional Ocupacional.
- ✓ Medidas de acompañamiento Socio-pedagógico.

El número total de personas beneficiarias atendidas en estos programas ha sido de 23.825, de las cuales 11.746 eran hombres y 12.079 mujeres.

Nº DE PERSONAS BENEFICIARIAS POR REGIONES			
Regiones	Hombres	Mujeres	Total
Convergencia	2814	3859	6673
Transitorias de Convergencia	977	679	1656
Competitividad	5734	5096	10830
Transitorias de Competitividad	2221	2445	4666
TOTAL	11.746	12.079	23.825

Por edades, se distribuyen según el siguiente cuadro:

Nº DE PERSONAS BENEFICIARIAS POR EDAD							
Regiones	Edad						Total
	< 25		25-54		>54		
	H	M	H	M	H	M	
Convergencia	449	318	2260	3330	105	211	6673
Transitorias de Convergencia	167	54	763	589	47	36	1656
Competitividad	814	577	4650	4244	270	275	10830
Transitorias de Competitividad	319	218	1799	2088	103	139	4666
TOTAL	1.749	1.167	9.472	10.251	525	661	23.825

Según nivel educativo, se distribuyen de la siguiente manera:

Nº DE PERSONAS BENEFICIARIAS POR NIVEL EDUCATIVO									
Regiones	Nivel educativo								Total
	Primaria o secundaria inferior		Secundaria superior		Postsecundaria no superior		Superior		
	H	M	H	M	H	M	H	M	
Convergencia	1.881	2.425	593	843	148	240	192	351	6.673
Transitorias de Convergencia	725	437	164	158	32	31	56	53	1.656
Competitividad	3.123	2.352	1628	1.660	543	558	440	526	10.830
Transitorias de Competitividad	1.461	1.255	510	760	92	160	158	270	4.666
TOTAL	7.190	6.469	2.895	3.421	815	989	846	1.200	23.825

Según su situación laboral al inicio del itinerario:

SITUACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS BENEFICIARIAS													
Regiones	Autoempleo		Empleo cuenta ajena		Inactivas Formación		Otros		Total Ocupadas		Total Desempleadas		Total
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
Convergencia	6	10	526	946	44	61	0	0	532	956	2.238	2842	6.673
Transitorias Convergencia	3	4	180	173	46	15	0	0	183	177	748	487	1656
Competitividad	10	11	677	850	79	61	0	0	687	861	4.968	4.174	10.830
Transitorias Competitividad	4	9	528	720	214	246	0	0	532	729	1.475	1.470	4666
TOTAL	23	34	1.911	2.689	383	383	0	0	1.934	2.723	9.429	8.973	23.825

Nº DE PERSONAS BENEFICIARIAS DESEMPLEADAS DE LARGA DURACIÓN > 1 AÑO			
Regiones	H	M	T
Convergencia	123	137	260
Transitorias de Convergencia	71	51	122
Competitividad	889	581	1.470
Transitorias de Competitividad	185	185	370
TOTAL	1.268	954	2.222

Del total de personas que han realizado itinerarios de inserción, 2.932 se han insertado en el mercado de trabajo según la siguiente distribución:

Nº DE PERSONAS INSERTADAS EN EL MERCADO DE TRABAJO									
Regiones	Tipo de inserción								Total
	Contrato fijo		Contrato temporal		Empleadas por cuenta propia		Total hombre/mujeres		
	H	M	H	M	H	M	H	M	
Convergencia	1	38	214	448	1	3	216	489	705
Transitorias de Convergencia	4	20	57	28	0	0	61	48	109
Competitividad	23	83	820	652	5	1	848	736	1584
Transitorias de Competitividad	10	37	225	252	4	6	239	295	534
TOTAL	38	178	1.316	1.380	10	10	1.364	1.568	2.932

OPERACIONES: Apoyo al autoempleo de personas inmigrantes, solicitantes de asilo, refugiados y personas con protección internacional.

Se han llevado a cabo actuaciones de apoyo al autoempleo subvencionadas a las siguientes entidades: A.D. Los Molinos, F. CEPAM, CONFESAL, Cruz Roja Española, Fundación Tomillo, MITA, MPDL, Red Araña y UPTA, que han desarrollado las fases de *Diagnóstico, Plan de empresa, Financiación, Formación Profesional, Medidas de acompañamiento Socio-Pedagógico y Seguimiento*.

El número total de personas beneficiarias atendidas en estos programas ha sido de 2.390, de las cuales 1.306 eran hombres y 1.084 mujeres.

Nº DE PERSONAS BENEFICIARIAS			
Regiones	Hombres	Mujeres	Total
Convergencia	135	133	268
Transitorias de Convergencia	142	95	237
Competitividad	864	723	1.587
Transitorias de Competitividad	165	133	298
TOTAL	1.306	1.084	2.390

Por edades, se distribuyen según el siguiente cuadro:

Nº DE PERSONAS BENEFICIARIAS POR EDAD							
Regiones	Edad						TOTAL
	< 25		25-54		>54		
	H	M	H	M	H	M	
Convergencia	22	17	109	113	4	3	268
Transitorias de Convergencia	9	4	128	78	5	13	237
Competitividad	30	34	776	645	58	44	1.587
Transitorias de Competitividad	5	5	154	119	6	9	298
TOTAL	66	60	1.167	955	73	69	2.390

Según nivel educativo, se distribuyen de la siguiente manera:

Nº DE PERSONAS BENEFICIARIAS POR NIVEL EDUCATIVO									
Regiones	Nivel educativo								Total
	Primaria o secundaria inferior		Secundaria superior		Postsecundaria no superior		Superior		
	H	M	H	M	H	M	H	M	
Convergencia	78	72	34	32	11	14	12	15	268
Transitorias de Convergencia	55	37	60	38	7	5	20	15	237
Competitividad	329	215	246	249	115	105	174	154	1.587
Transitorias de Competitividad	57	37	65	46	17	16	26	34	298
Total	519	361	405	365	150	140	232	218	2.390

Según su situación laboral al inicio del itinerario de autoempleo:

SITUACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS BENEFICIARIAS													
Regiones	Autoempleo		Empleo cuenta ajena		Inactivas Formación		Otros		Total Ocupadas		Total Desempleadas		Total
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
Convergencia	3	9	7	23	1	4	0	0	10	32	124	97	268
Transitorias Convergencia	3	7	43	33	4	1	0	0	46	40	92	54	237
Competitividad	84	77	168	175	25	18	0	0	252	252	587	453	1587
Transitorias Competitividad	6	15	23	20	6	9	0	0	29	35	130	89	298
TOTAL	96	108	241	251	36	32	0	0	337	359	933	693	2390

Nº DE PERSONAS BENEFICIARIAS DESEMPLEADAS DE LARGA DURACIÓN > 1 AÑO			
Regiones	H	M	T
Convergencia	3	1	4
Transitorias de Convergencia	9	6	15
Competitividad	56	19	75
Transitorias de Competitividad	32	28	60
TOTAL	100	54	154

El número total de empresas creadas ha sido 1.099, y se distribuyen de la siguiente manera:

Nº DE EMPRESAS CREADAS			
Regiones	Hombres	Mujeres	Total
Convergencia	63	66	129
Transitorias de Convergencia	59	69	128
Competitividad	371	350	721
Transitorias de Competitividad	73	48	121
TOTAL	566	533	1.099

OPERACIONES: Programas que promuevan la conciliación de la vida familiar y laboral.

➤ ***Fondo de ayudas económicas para el pago de guarderías a mujeres inmigrantes.***

Programa ejecutado en la Comunidad de Madrid durante 2011 por la entidad Comité de Defensa de los Refugiados Asilados e Inmigrantes en el Estado Español (COMRADE), del que han resultado 28 personas beneficiarias, 3 hombres y 25 mujeres.

Las actividades realizadas han sido del orden de las siguientes:

- ✓ Se han efectuado 58 entrevistas iniciales a 53 mujeres y 5 hombres, más 3 entrevistas de actualización. Se han valorado 36 de estas solicitudes, de las que resultaron seleccionadas 28.
- ✓ Contactos y visitas con los centros de educación infantil. Se ha realizado un trabajo de coordinación y mediación con 19 centros y entidades sociales, y han sido 28 niñas y niños que acudieron a las escuelas infantiles.
- ✓ Se ha celebrado un Taller para las madres beneficiarias del programa en la colaboración con el Servicio Social.

En cuanto a la situación de las personas beneficiarias se refleja en los cuadros siguientes:

SITUACIÓN EN EL MERCADO LABORAL				
Tipo		Hombres	Mujeres	Total
Personas empleadas	Cuenta propia	0	0	0
	Contrato fijo	2	3	5
	Contrato temporal	1	7	8
Personas desempleadas		0	15	15
Personas desempleadas larga duración		0	0	0
Personas inactivas en formación		0	0	0
Total		3	25	28

PERSONAS BENEFICIARIAS SEGÚN SU NIVEL EDUCATIVO			
Tipo	Hombres	Mujeres	Total
Enseñanza primaria y primer ciclo de secundaria	0	2	2
Segundo ciclo de educación secundaria	0	4	4
Enseñanza postsecundaria no terciaria	1	17	18
Primer y segundo ciclo de educación terciaria	2	2	4
Total	3	25	28

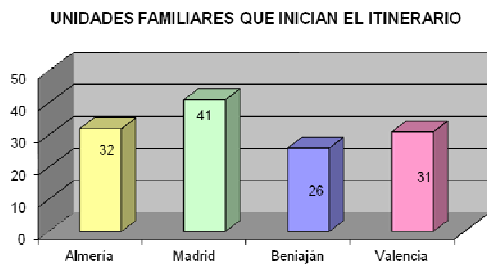
La evaluación de impacto realizada ha dado como resultados que 14 personas beneficiarias (11 mujeres y 3 hombres) con hijas e hijos menores a cargo han podido conservar sus empleos, 8 mujeres se han reincorporado a sus trabajos después de la baja maternal. De 14 personas desempleadas la mayoría se ha podido dedicar a la búsqueda activa de empleo, 6 de ellas han realizado itinerario individual de inserción, 8 mujeres han encontrado trabajo por horas en el servicio doméstico y una de ellas encontró trabajo en lavandería durante dos meses, 2 cobran subsidio, en tanto que 2 de los hombres mantienen sus trabajos fijos y 1 lo ha perdido al acabar nuestra intervención. 1 de las madres ha conseguido aumentar las horas de trabajo, también en el servicio doméstico y otra mas, de 18 años, ha podido estudiar y trabajar en la jardinería.

OPERACIONES: Integración de familias inmigrantes, solicitantes de asilo, refugiados y personas con protección internacional en zonas rurales con baja densidad de población.

Si bien los indicadores de personas beneficiarias participantes, análisis detallado (edad, formación, situación laboral) y tipo de contrato se han incluido con los correspondientes a Itinerarios individuales en FSE2007, se reflejan en este informe otros datos considerados de interés, que han sido facilitados en la Memoria final por la entidad que ejecuta lo acordado en convenio, Fundación CEPAIM.

PERSONAS BENEFICIARIAS: Centros de Origen y Selección						
REGIONES	CCAA	Lugar	Nº unidades familiares	Nº de personas beneficiarias		
				Hombres	Mujeres	TOTAL
Convergencia	Andalucía	Almería	39	36	47	83
Transitorias de Convergencia	Murcia	Beniaján	80	62	66	128
Competitividad	Madrid	Madrid	53	42	45	87
Transitorias de Competitividad	C. Valenciana	Valencia	68	62	57	119
TOTALES			240	202	215	417

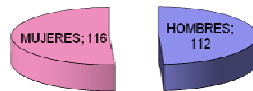
En cuanto al número de municipios que han intervenido en diversas fases, en relación a los centros de recepción y acogida de familias, es de 316.



Del total de las 240 unidades familiares participantes en las sesiones informativas, fueron 130 las que dieron comienzo al itinerario de integración sociolaboral, con el siguiente desglose geográfico y por sexo:

UNIDADES FAMILIARES QUE INICIAN EL ITINERARIO.						
REGIONES	CCAA	Lugar	Nº de unidades familiares	Nº de personas beneficiarias		
				Hombres	Mujeres	TOTAL
Convergencia	Andalucía	Almería	32	28	32	60
Transitorias de Convergencia	Murcia	Beniaján	41	31	32	63
Competitividad	Madrid	Madrid	26	23	25	48
Transitorias de Competitividad	Valenciana	Valencia	31	30	27	57
TOTAL			130	112	116	228

Nº DE PERSONAS QUE INICIAN ITINERARIO, DESAGREGADO POR SEXO

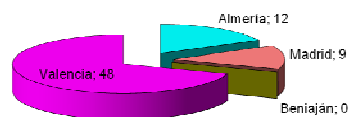


Se imparte formación en Conocimiento del Medio Rural, que ha sido seguida por 75 unidades familiares con el desglose que sigue:

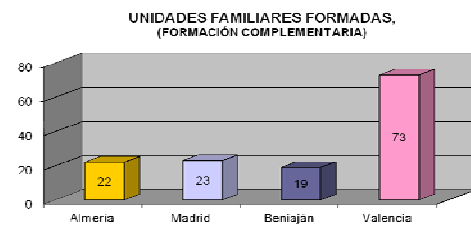
UNIDADES FAMILIARES FORMADAS EN CONOCIMIENTO DEL MEDIO RURAL.						
REGIONES	CCAA	Lugar	Nº de unidades familiares	Nº de personas beneficiarias		
				Hombres	Mujeres	TOTAL
Convergencia	Andalucía	Almería	20	19	21	40
Transitorias de Convergencia	Murcia	Beniaján	13	13	12	25
Competitividad	Madrid	Madrid	0	0	0	0
Transitorias de Competitividad	Valenciana	Valencia	42	20	26	46
TOTAL			75	52	59	111

FORMACIÓN EN CONOCIMIENTO DEL MEDIO RURAL: MENORES.					
REGIONES	CCAA	Lugar	Nº de personas beneficiarias		
			Niños	Niñas	TOTAL
Convergencia	Andalucía	Almería	6	6	12
Competitividad	Madrid	Madrid	3	6	9
Transitorias de Competitividad	Valenciana	Valencia	23	25	48
TOTAL			32	37	69

MENORES PARTICIPANTES EN ACCIONES FORMATIVAS, CONOCIMIENTO DEL MEDIO RURAL



Una vez iniciado el itinerario de inserción de familias, se han impartido 8 cursos o talleres de formación complementaria, así como un encuentro de familias, en los que han participado 182 personas, 85 hombres y 87 mujeres; a ellos habría que añadir las Jornadas de Información y Sensibilización en Teruel y Murcia, respectivamente.



Seguimiento y apoyo: un total de 15 visitas previas realizadas a Almería, Teruel, Ciudad Real, Molina de Aragón (Guadalajara) y Soria y; en cuanto a las medidas de acompañamiento, han resultado ser beneficiarias 110 hombres y 112 mujeres, pertenecientes a un total de 222 unidades familiares distribuidas entre las localidades siguientes: Almería, Teruel, Ciudad Real, Molina de Aragón (Guadalajara), Soria, Madrid, Beniaján (Murcia) y Valencia.

Nº DE PERSONAS INSERTADAS EN LA MISMA CCAA, DESAGREGADO POR SEXO



Nº DE PERSONAS INSERTADAS EN EL MEDIO RURAL, DESAGREGADO POR SEXO



Se han firmado un total de 39 convenios de colaboración con distintos municipios, con la distribución geográfica siguiente:

CONVENIOS DE COLABORACIÓN FIRMADOS			
Regiones	CCAA	Provincia	Nº de municipios contactados
Convergencia	Andalucía	Almería	2
	Castilla-La Mancha	Ciudad Real	5
		Guadalajara	7
Competitividad	Aragón	Teruel	14
Transitorias de Competitividad	Castilla y León	Soria	11
TOTAL			39

Se han realizado 2 jornadas de información y sensibilización, desarrolladas en Villarroya de los Pinares (Teruel) el 24 de octubre de 2011 y en Murcia el 24 de noviembre de 2011, respectivamente, que contaron con la asistencia de 25 personas.

Se celebró en el mes de julio un Encuentro entre profesionales en el municipio de Tramacastiel (Teruel), durante los días 26, 27 y 28 de julio de 2011, con participación de 10 personas, 4 hombres y 6 mujeres.

OPERACIONES: Programas que contemplen la gestión de la diversidad en las empresas.

➤ Programa “Gestión de la diversidad”.

La Asociación para el Estudio y Promoción del Bienestar Social (PROBENS) ha desarrollado este programa durante el año 2011 en las Comunidades Autónomas de Cataluña y Andalucía, 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.

Se han contactado 12 nuevas empresas en Barcelona y 5 en Sevilla.

Nº de personas beneficiarias		
Hombres	Mujeres	Total
133	92	225

➤ Programa “Aprama Interem III”.

La Fundación Globalia ha desarrollado este programa durante el año 2011 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.

Para la consecución de este objetivo se han realizado las siguientes actividades:

- Curso de mejora de la formación en competencias personales relacionadas con la diversidad, para los directivos y mandos intermedios de APRAMA. 100 h.
- Curso de formación en competencias transversales de los directivos y mandos intermedios de APRAMA. 100 h.
- Curso de formación como mediador intercultural en empresas de APRAMA. 100 h.
- Curso sobre el Papel de la Mujer en la empresa y la gestión de los conflictos de género. 80 h.

Nº de personas beneficiarias		
Hombres	Mujeres	Total
69	31	100

- Programa “Sensibiliza. Proyecto de sensibilización en la gestión de la diversidad cultural para la empresa”.

La Entidad Red Acoge ha realizado este programa durante el año 2011 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 Indicadores de las principales Actividades se reflejan seguidamente

Actividad: Prospección de empresas				
REGIONES	CCAA	Provincia	Localidad	Nº de empresas beneficiarias
Competitividad	Madrid	Madrid	Madrid	342
Convergencia	Andalucía	Córdoba	Córdoba	83
Transitorias de Competitividad	Castilla y León	Burgos	Burgos	75
		Valladolid	Valladolid	96
		Salamanca	Salamanca	768
	Comunidad Valenciana	Alicante	Elche	144
TOTAL				1.508

Actividad: Nº Empresas visitadas				
REGIONES	CCAA	Provincia	Localidad	Nº de empresas beneficiarias
Competitividad	Madrid	Madrid	Madrid	10
Convergencia	Andalucía	Córdoba	Córdoba	16
Transitorias de Competitividad	Castilla y León	Burgos	Burgos	40
		Valladolid	Valladolid	17
		Salamanca	Salamanca	22
	Comunidad Valenciana	Alicante	Elche	16
TOTAL				111

Actividad: Acciones de formación				
REGIONES	CCAA	Provincia	Localidad	Nº de empresas beneficiarias
Competitividad	Madrid	Madrid	Madrid	2
Convergencia	Andalucía	Córdoba	Córdoba	1
Transitorias de Competitividad	Castilla y León	Burgos	Burgos	3
		Valladolid	Valladolid	2
		Salamanca	Salamanca	1
	Comunidad Valenciana	Alicante	Elche	1
TOTAL				10

Actividad: Nº materiales entregados				
REGIONES	CCAA	Provincia	Localidad	Nº de empresas beneficiarias
Competitividad	Madrid	Madrid	Madrid	90
Convergencia	Andalucía	Córdoba	Córdoba	100
Transitorias de Competitividad	Castilla y León	Burgos	Burgos	152
		Valladolid	Valladolid	200
		Salamanca	Salamanca	50
	Comunidad Valenciana	Alicante	Elche	215
TOTAL				807

Actividad: Publicaciones en medios				
REGIONES	CCAA	Provincia	Localidad	Nº de empresas beneficiarias
Competitividad	Madrid	Madrid	Madrid	5
Convergencia	Andalucía	Córdoba	Córdoba	3
Transitorias de Competitividad	Castilla y León	Burgos	Burgos	5
		Valladolid	Valladolid	3
		Salamanca	Salamanca	2
	Comunidad Valenciana	Alicante	Elche	12
TOTAL				30

Actividad: Compromisos de colaboración con entidades públicas y privadas				
REGIONES	CCAA	Provincia	Localidad	Nº de empresas beneficiarias
Competitividad	Madrid	Madrid	Madrid	2
Convergencia	Andalucía	Córdoba	Córdoba	1
Transitorias de Competitividad	Castilla y León	Burgos	Burgos	1
		Valladolid	Valladolid	0
		Salamanca	Salamanca	2
	Comunidad Valenciana	Alicante	Elche	2
TOTAL				8

➤ **Gestionando la diversidad en el empleo con perspectiva de género**

Proyecto de difusión, sensibilización y formación, realizado por Cruz Roja Española (CRE), en 2011, localizado en las Regiones de Convergencia, Competitividad y Transitorias de Competitividad, con el objetivo de contribuir a la promoción de la diversidad cultural en el ámbito laboral. El programa se enmarca en el ámbito de la campaña “En realidad no tiene gracia” en torno a dos líneas de actuación, las de sensibilización y formación.

Las actuaciones que comprende el proyecto son:

- ✓ Desarrollo de 2 cursos de formación, de 16 horas de duración cada uno, con alumnos/as pertenecientes a Cruz Roja y otras entidades, siendo mediadores culturales y personal de asesoramiento jurídico de programas de inmigrantes. El número de participantes y su perfil se reflejan en los siguientes cuadros:

PERSONAS BENEFICIARIAS DE FORMACIÓN						
Regiones	Localidad	Concepto: Curso	Fecha	Nº participantes		
				H	M	Total
Competitividad	Madrid	Gestión de la diversidad en el ámbito laboral.	8 y 9 /06/2011	6	20	26
		Gestión de la diversidad en el ámbito laboral.	12 y 13 /09/2011	3	18	21
Total				9	38	47

En cuanto a la edad de las personas beneficiarias participantes en cursos y jornadas celebradas en Madrid, se detalla en el cuadro a continuación:

Actividad	Tramos de edad						Total
	<25		25-54		>54		
	H	M	H	M	H	M	
Curso “Gestión de la diversidad en el ámbito laboral.” Junio	0	0	6	20	0	0	26
Curso “Gestión de la diversidad en el ámbito laboral.” Septiembre	0	0	3	18	0	0	21
Total	0	0	9	38	0	0	47

Todas estas 47 personas tenían empleo en el momento de realizarse el curso correspondiente.

- ✓ Se han efectuado acciones de sensibilización y comunicación especialmente dirigidas a empresas, participando 31 empresas en las 6 mesas de diálogo realizadas y 30 asistieron a las Jornadas “Un Reto Social Empresarial”, con el siguiente detalle:

Región	Localidad	Concepto	Fecha	Nº empresas participantes
Transitoria de Competitividad	Salamanca	Mesa de diálogo	18/07/2011	5
	Alicante	Mesa de diálogo	15/09/2011	7
	Segovia	Mesa de diálogo	27/09/2011	5
Convergencia	Granada	Mesa de diálogo	20/09/2011	5
	Huelva	Mesa de diálogo	3/10/2011	5
Competitividad	Pamplona (Navarra)	Mesa de diálogo	6/09/2011	5
	Madrid	Jornadas “Un Reto Social Empresarial”	15/11/2011	30

En estas acciones el número de participantes ha sido:

Nº DE PERSONAS BENEFICIARIAS					
Región	Localidad	Concepto	Hombres	Mujeres	TOTAL
Transitorias de Competitividad	Salamanca	Mesa de diálogo	7	9	16
	Alicante	Mesa de diálogo	3	8	11
	Segovia	Mesa de diálogo	11	19	30
Convergencia	Granada	Mesa de diálogo	3	5	8
	Huelva	Mesa de diálogo			8
Competitividad	Pamplona (Navarra)	Mesa de diálogo	4	9	14
	Madrid	Jornadas "Un Reto Social Empresarial"	22	40	62
TOTALES					149

En cuanto a la edad de las personas beneficiarias participantes en las Jornadas, se detalla en el cuadro a continuación:

PERSONAS BENEFICIARIAS. EDAD							
Actividad	Tramos de edad						
	<25		25-54		>54		Total
	H	M	H	M	H	M	
Jornadas “Un Reto Social Empresarial”	0	0	22	40	0	0	62
Total	0	0	22	40	0	0	62

Todas estas 62 personas tenían empleo en el momento de realizarse la Jornada.

Además se ha registrado la asistencia de:

- o 22 representantes de medios de comunicación participantes en las tres ruedas de prensa convocadas a nivel territorial (Granada, Navarra y Salamanca)
- o 23 personas en un acto de presentación de la Campaña a nivel territorial (Segovia)

OPERACIONES: Programas que tengan por objeto acciones de apoyo para la diversificación profesional.

➤ *Diversifica*

Realizado durante el año 2011 por la entidad F. CEPALM, en la Comunidad de Madrid (R. Competitividad), los indicadores están incluidos con los correspondientes a los de itinerarios individuales de inserción, pero dada la especificidad del programa se reflejan seguidamente:

Nº PERSONAS BENEFICIARIAS			
Regiones	Hombres	Mujeres	Total
Competitividad: Madrid	71	79	150
TOTAL	71	79	150

Nº PERSONAS BENEFICIARIAS DESAGREGADO POR EDAD			
Edad	Hombres	Mujeres	Total
Menores de 25 años	7	5	12
Entre 25 y 54 años	64	71	135
Mayores de 54 años	0	3	3
TOTAL	71	79	150

PERSONAS BENEFICIARIAS SEGÚN SU NIVEL EDUCATIVO			
R. Competitividad	Hombres	Mujeres	Total
Enseñanza primaria y primer ciclo de secundaria	10	8	18
Segundo ciclo de educación secundaria	33	31	64
Enseñanza postsecundaria no terciaria	2	4	6
Primer y segundo ciclo de educación terciaria	26	36	62
Total	71	79	150

SITUACIÓN EN EL MERCADO LABORAL PERSONAS BENEFICIARIAS			
	Hombres	Mujeres	Total
Empleadas	19	20	39
Desempleadas	50	54	104
Inactivas en formación	2	5	7
Total	71	79	150

- ✓ De cara a facilitar información/formación a las personas participantes, durante el año 2011 se realizaron las acciones formativas siguientes:
- Encuentro con profesionales del Sector de Atención al Cliente, de 6 horas de duración, mantenido el 25 de octubre de 2011, con la participación de 6 personas, 3 hombres y 3 mujeres.
 - Curso "Atención al cliente", durante los días 14 a 25 de octubre, con asistencia de 13 personas, 3 hombres y 10 mujeres. Fue de 35 horas de duración.
 - Taller de 8 horas desde la metodología *coaching*, denominado "Emociones en Acción", el 16 de Noviembre de 2011, al que asistieron 3 mujeres.
 - Se han efectuado 7 talleres/charlas grupales sobre Homologación y convalidación de títulos extranjeros, asistiendo un total de 23 personas, 12 mujeres y 11 hombres, entre los meses de mayo y noviembre.

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 ACCEM.*

La entidad ACCEM realizó este programa con el fin de afianzar su propio Sistema de Gestión de Calidad y extenderlo a todos los territorios donde ACCEM tiene presencia para asegurar que los servicios cumplan satisfactoriamente con el fin al que están destinados y así aumentar la satisfacción del cliente.

En este año 2011 se ha ejecutado en Regiones de Convergencia (Galicia), Transitorias de Convergencia (Asturias), Competitividad (Madrid y País Vasco) y Transitorias de Competitividad (Castilla y León).

Nº PERSONAS BENEFICIARIAS			
Regiones	Hombres	Mujeres	Total
Convergencia	5	10	15
Transitorias de Convergencia	21	58	79
Competitividad	46	138	184
Transitorias de Competitividad	23	72	95
TOTAL	95	278	373

Del total de personas beneficiarias, 194 corresponden a personal contratado (44 hombres, 150 mujeres) y 179 a voluntariado (51 hombres y 128 mujeres).

OPERACIONES: Programas de formación y perfeccionamiento de profesionales y voluntarios.

➤ *Programa de Formación “Gestión de la diversidad intercultural en el ámbito local”.*

La Asociación de Promoción de Servicios Sociales (APROSERS) ha realizado este programa durante el año 2011 en la Comunidad Autónoma de Madrid.

Los objetivos principales de este programa han sido:

- Incorporar la perspectiva intercultural en el trabajo de los/as profesionales.
- Formar en interculturalidad a profesionales y técnicos/as de los municipios de la Comunidad de Madrid.
- Ampliar las herramientas de trabajo para la comunicación con la población inmigrante de los/as profesionales.

Situación en el mercado laboral		Hombres	Mujeres	Total
Personas empleadas	Cuenta propia	2	12	14
	Contrato fijo	17	206	223
	Contrato temporal	31	327	358
Personas desempleadas		11	140	151
Personas desempleadas larga duración		2	24	26
Personas inactivas en formación		0	18	18
No constan datos		0	4	4
Total		63	731	794

Personas beneficiarias según su nivel educativo	Hombres	Mujeres	Total
Enseñanza primaria y primer ciclo de secundaria	56	662	718
Segundo ciclo de educación secundaria	3	14	17
Enseñanza postsecundaria no terciaria	3	48	51
Primer y segundo ciclo de educación terciaria	1	2	3
No constan datos	0	5	5
Total	63	731	794

Personas beneficiarias por edades								
< 25 años		25-54 años		> 54 años		Total Hombres	Total Mujeres	Total
H	M	H	M	H	M			
9	71	53	658	1	2	63	731	794

➤ *Programa “Formación de trabajadores y usuarios de la asociación Horuelo”.*

La Asociación Horuelo ha desarrollado este programa durante el año 2011 en las Comunidades Autónomas de Castilla La Mancha, Asturias y Madrid.

El objetivo general del programa ha sido dar continuidad al Departamento de Formación de la Asociación Horuelo, permitiendo el perfeccionamiento de los RRHH, las metodologías y la calidad de los servicios prestados en la Asociación.

Situación en el mercado laboral		Hombres	Mujeres	Total
Personas empleadas	Cuenta propia	9	4	13
	Contrato fijo	8	11	19
	Contrato temporal	67	58	125
Personas desempleadas		37	23	60
Personas desempleadas larga duración		0	0	0
Personas inactivas en formación		63	65	128
No constan datos		0	0	0
Total		184	161	345

Personas beneficiarias según su nivel educativo	Hombres	Mujeres	Total
Enseñanza primaria y primer ciclo de secundaria	74	27	101
Segundo ciclo de educación secundaria	12	5	17
Enseñanza postsecundaria no terciaria	32	29	61
Primer y segundo ciclo de educación terciaria	66	100	166
Total	184	161	345

➤ *Programa “Buscando vías de acercamiento”.*

La Asociación para el Estudio y Promoción del Bienestar Social (PROBENS) ha desarrollado este programa durante el año 2011 en las Comunidades Autónomas de Andalucía, Cataluña y Baleares.

El programa ha consistido en la realización de cursos formativos sobre temas relacionados con la inmigración y la interculturalidad, con temáticas variadas, adecuadas a los intereses del personal técnico y voluntario de la entidad y de otras entidades que trabajan en la misma red.

Estos cursos se han desarrollado con el fin de formar a profesionales y voluntarios, de crear espacios de convivencia y acercamiento, y de mejorar la atención a las personas usuarias.

Formación en Cataluña

Curso	Fecha	Hombres	Mujeres	Total
Aproximación a las culturas indígenas	Junio 2011	2	7	9
Ciclo de charlas sobre interculturalidad e inmigración desde la perspectiva de la mujer	Mayo-Junio 2011	1	24	25
Ciclo de charlas sobre interculturalidad e inmigración con referencia a sistemas educativos y aprendizaje del idioma	Septiembre-Diciembre 2011	15	51	66
TOTALES		18	82	100

Formación en Baleares

Curso	Fecha	Hombres	Mujeres	Total
Aspectos de calidad en la intervención con inmigrantes	Enero-Junio 2011	1	10	11
TOTALES		1	10	11

Formación en Andalucía

Curso	Fecha	Hombres	Mujeres	Total
Introducción a la entidad y nuestros programas	Marzo 2011	3	3	6
Ley de Extranjería	Noviembre 2011	3	12	15
TOTALES		6	15	21

Personas beneficiarias por edades								
< 25 años		25-54 años		> 54 años		Total Hombres	Total Mujeres	Total
H	M	H	M	H	M			
	20	25	85		2	25	107	132

➤ Programa “Plataforma de Teleformación y Mediateca Virtual”.

La Federación Internacional Pacifista ha desarrollado este programa durante el año 2011 en la Comunidad Autónoma de Canarias.

Esta actividad ha consistido en la puesta en marcha de cuatro cursos de formación on line de 100 horas de duración cada uno de ellos, y de una mediateca virtual, dirigidos a profesionales o voluntarios/as que desarrollan su labor en el campo de la inmigración.

Los cursos han sido, dos de “Migraciones y Co-desarrollo” y otro de “Racismo y Xenofobia”

Indicadores de los cursos de formación

Situación en el mercado laboral		Hombres	Mujeres	Total
Personas empleadas	Cuenta propia	1	4	5
	Contrato fijo	8	21	29
	Contrato temporal	12	56	68
Personas desempleadas		8	77	85
Personas desempleadas larga duración		2	25	27
Personas inactivas en formación		3	11	14
No constan datos		0	0	0
Total		34	194	228

Personas beneficiarias según su nivel educativo	Hombres	Mujeres	Total
Enseñanza primaria y primer ciclo de secundaria	1	1	2
Segundo ciclo de educación secundaria	2	6	8
Enseñanza postsecundaria no terciaria	6	19	25
Primer y segundo ciclo de educación terciaria	25	168	193
Total	34	194	228

Indicadores de la Mediateca Virtual

Situación en el mercado laboral		Hombres	Mujeres	Total
Personas empleadas	Cuenta propia	2	2	4
	Contrato fijo	22	24	46
	Contrato temporal	3	22	25
Personas desempleadas		7	33	40
Personas desempleadas larga duración		2	5	7
Personas inactivas en formación		4	6	10
No constan datos		0	0	0
Total		40	92	132

Personas beneficiarias según su nivel educativo	Hombres	Mujeres	Total
Enseñanza primaria y primer ciclo de secundaria	3	1	4
Segundo ciclo de educación secundaria	6	2	8
Enseñanza postsecundaria no terciaria	6	10	16
Primer y segundo ciclo de educación terciaria	25	79	104
Total	40	92	132

➤ *Formación de profesionales para la inserción sociolaboral de personas inmigrantes.*

Programa ejecutado en la Comunidad de Madrid (R. Competitividad) por la entidad A. D. Los Molinos, durante 2011, cuyo desarrollo se ha distribuido en dos ámbitos:

- ✓ Curso impartido por la entidad, con el título "Inserción Sociolaboral para inmigrantes: Herramientas para la Intermediación y Gestión de Ofertas de Empleo", con una duración de 150 horas (20 de ellas en prácticas), celebrado desde el 27 de septiembre al 29 de noviembre de 2011.

- ✓ Cursos de formación externa para trabajadoras/es de la Entidad, asistiendo a 32 acciones formativas, desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2011.

Los indicadores correspondientes al perfil del alumnado en ambos casos se detallan seguidamente:

PERSONAS BENEFICIARIAS				
Regiones	Concepto	Hombres	Mujeres	Total
Competitividad Madrid	Formación para personal de la entidad	2	6	8
	Curso "Inserción Sociolaboral para inmigrantes: Herramientas para la Intermediación y Gestión de Ofertas de Empleo"	1	24	25
Total		3	30	33

Nº PERSONAS BENEFICIARIAS DESAGREGADO POR EDAD			
Edad	Hombres	Mujeres	Total
Menores de 25 años		1	1
Entre 25 y 54 años	3	29	32
Mayores de 54 años			
Total	3	30	33

PERSONAS BENEFICIARIAS SEGÚN SU NIVEL EDUCATIVO			
R. Competitividad	Hombres	Mujeres	Total
Enseñanza primaria y primer ciclo de secundaria			
Segundo ciclo de educación secundaria			
Enseñanza postsecundaria no terciaria			
Primer y segundo ciclo de educación terciaria	3	30	33
Total	3	30	33

SITUACIÓN EN EL MERCADO LABORAL PERSONAS BENEFICIARIAS				
		Hombres	Mujeres	Total
Empleadas	Cuenta propia			
	Contrato fijo		4	4
	Contrato temporal	3	17	20
Desempleadas			9	9
Desempleadas larga duración				
Inactivas en formación				
Total		3	30	33

- **Programa:** Cursos de formación sobre “Elaboración de Planes de Igualdad entre mujeres y hombres en ONGs que trabajan con la población inmigrante” y “Opciones metodológicas y recursos didácticos para enseñanza de lengua y cultura española para inmigrantes”

Realizado por la entidad F. CEPAIM, en el desarrollo del programa se han impartido dos cursos de formación, bajo el título “Elaboración de Planes de Igualdad entre mujeres y hombres en ONGs que trabajan con la población inmigrante”, cada uno de ellos de 20 horas lectivas, los días 11, 12 y 13 de mayo el primero de ellos y el otro los días 26, 27 y 28 de octubre de 2011, en Madrid (R. Competitividad), con la participación de 66 personas, 12 hombres y 54 mujeres, procedentes de Regiones Convergencia, Transitorias de Convergencia, Competitividad y Transitorias de Competitividad, correspondiendo el siguiente perfil:

Nº PERSONAS BENEFICIARIAS DESAGREGADO POR EDAD			
Edad	Hombres	Mujeres	Total
Menores de 25 años	0	3	3
Entre 25 y 54 años	11	51	61
Mayores de 54 años	1	0	1
TOTAL	12	54	66

PERSONAS BENEFICIARIAS SEGÚN SU NIVEL EDUCATIVO			
	Hombres	Mujeres	Total
Enseñanza primaria y primer ciclo de secundaria			
Segundo ciclo de educación secundaria			
Enseñanza postsecundaria no terciaria	9	24	33
Primer y segundo ciclo de educación terciaria	3	30	33
Total	12	54	66

SITUACIÓN EN EL MERCADO LABORAL PERSONAS BENEFICIARIAS				
		Hombres	Mujeres	Total
Empleadas	Cuenta propia			
	Contrato fijo	5	20	25
	Contrato temporal	7	20	27
Desempleadas			0	
Desempleadas larga duración			5	5
Inactivas en formación			9	9
Total		12	54	66

La asistencia al primero de los cursos (mes de mayo) ha sido del 87'5% de las personas participantes, en tanto que en el segundo (mes de octubre) de las 22 personas inscritas han finalizado positivamente 15, un 68%.

- **Forma – Inmigración**

En el marco del programa *FormaInmigración*, ejecutado por La Rueda Asociación, radicada en Madrid, dirigidas a profesionales que intervienen con trabajadoras/es inmigrantes se han llevado a cabo las siguientes acciones formativas:

- Gestión de Proyectos Interculturales.
- Inserción sociolaboral a personas inmigrantes.
- Orientación jurídica a personas de origen extranjero.
- Mujer e inmigración.
- Integración social e inmigración.
- Intervención socioeducativa con jóvenes en riesgo de exclusión social e inmigrantes.

Cada una de ellas de 40 horas de duración, se han desarrollado *on line*, lo que le da un carácter estatal. El número total de participantes ha sido de 191 personas, 34 hombres y 157 mujeres.

En cuanto al perfil del alumnado, queda reflejado en los siguientes cuadros:

Actividad	Tramos de edad					
	<25		25-54		>54	
	H	M	H	M	H	M
Gestión de proyectos interculturales		2	1	19		
Itinerarios de Inserción Sociolaboral con inmigrantes	1	1	3	33		
Orientación jurídica a personas de origen extranjero	0	2	4	26		
Mujer e inmigración	2	3	4	27		
Integración social e inmigración.	0	1	11	21		
Intervención socioeducativa con jóvenes en riesgo de exclusión social e inmigrantes	1	3	7	19		
Total	4	12	30	145	0	0

Personas beneficiarias según su nivel educativo	Hombres	Mujeres	Total
Enseñanza primaria y primer ciclo de secundaria			
Segundo ciclo de educación secundaria			
Enseñanza postsecundaria no terciaria			
Primer y segundo ciclo de educación terciaria	34	157	191
Total	34	157	191

Situación en el mercado laboral		Hombres	Mujeres	Total
Personas empleadas	Cuenta propia			
	Contrato fijo	2	2	4
	Contrato temporal	32	155	187
Personas desempleadas				
Personas desempleadas larga duración				
Personas inactivas en formación				
Total		34	157	191

➤ Formación y perfeccionamiento de profesionales y voluntarios

Programa desarrollado por Comisión Católica Española de Migraciones (ACCEM) en las Regiones de Convergencia (Andalucía, Castilla-La Mancha y Galicia), Transitorias de Convergencia (Asturias, Murcia, Ceuta y Melilla), Competitividad (Cataluña, Madrid y País Vasco) y Transitorias de Competitividad (Castilla y León y Comunidad Valenciana). El objetivo perseguido es afianzar el plan de formación anual de la entidad,

mediante el fortalecimiento, elaboración y desarrollo de acciones formativas dirigidas al personal contratado y voluntario.

Se han impartido un total de 58 acciones formativas, cursos y/o talleres, en los que han participado en total 428 personas, con el siguiente perfil y distribución:

PERSONAS BENEFICIARIAS DE FORMACIÓN			
Regiones	Hombres	Mujeres	Total
Convergencia	57	136	193
Transitorias de Convergencia	16	34	50
Competitividad	31	102	133
Transitorias de Competitividad	13	39	52
TOTAL	117	311	428

OPERACIONES: Programas de sensibilización y promoción de la igualdad de trato en el ámbito laboral.

➤ *Programa “Contra la discriminación infórmate y actúa”.*

La Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR) ha desarrollado este programa durante el año 2011 en todas las Comunidades Autónomas.

El programa ejecutado durante el año 2011 ha consistido en continuar el desarrollo de una campaña de sensibilización y de trabajo en red que informa sobre legislación y políticas anti-discriminación, 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.

Indicadores del Programa “Contra la discriminación infórmate y actúa”

- 3 acciones formativas,
- 3 envíos vía e-mail de *newsletters* trimestrales,
- 1 envío vía e-mail de revista digital (que compendia y desarrolla las *newsletters*),
- 100 entregas de guías y desplegados.
- 330.000 visitas a la Web.
- 3 reuniones presenciales con el GPD,
- Actualizaciones semanales del apartado de Noticias de la Web.

➤ *Programa “Sensibilización y prevención de la discriminación laboral de mujeres inmigrantes”.*

La Federación de Mujeres Progresistas ha desarrollado este programa durante el año 2011 en las Comunidades Autónomas de Madrid, 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.

Indicadores de las actuaciones desarrolladas en el programa:

- Actualizado *Blog* acerca del sector y superadas las más de 1500 visitas al Blog de Madrid
- Mejorado el conocimiento de derechos y deberes del Régimen Especial por más del 90% de las mujeres participantes de las sesiones informativas grupales.
- Difundidos el 100% de los ejemplares, tanto en formato fotocopia como original, editados de las guías de Derechos y Deberes laborales de empleadas de hogar, "Trabaja conociendo tus Derechos" y "Contratación Responsable".
- Mantenido el 100% de los contactos iniciados en 2008 con las organizaciones y agentes que realizan intermediación laboral, y realizados nuevos contactos y alianzas.
- Atendidas el 100% de las demandas jurídico laborales de las trabajadoras y empleadores/as
- Al menos visibilizados 5 perfiles diferentes de mujeres trabajadoras inmigrantes, en los talleres formativos para empleadas, en las jornadas de sensibilización para empleadoras y empleadores y en la campaña de sensibilización.
- Testado el material de las acciones de sensibilización.
- Elaborados protocolos de intervención común y sistematizada la recogida de datos acerca de las condiciones laborales del sector.
- Completado el 60% del foro existente en la jornada realizada.
- Distribuidos el 100% del material de información y sensibilización elaborado (*flyers*)

El número total de mujeres beneficiarias directas del programa ha sido 1452.

➤ ***Programa "Intemigra: de la acogida al diálogo".***

La Federación de Mujeres Progresistas ha desarrollado este programa durante el año 2011 en las Comunidades Autónomas de Madrid, País Vasco y Castilla y León.

A través de este programa se ha querido responder a preguntas acerca de la situación en la que se encuentran las mujeres y familias inmigrantes llegadas a nuestro país y evaluar el impacto que la llegada de todos/as ellos/as produce en un barrio, en una localidad, favoreciendo el contacto y conocimiento de ambas poblaciones, y promoviendo espacios de convivencia, participación e intercambio.

El objetivo general del programa es contribuir a generar conocimiento acerca de la población inmigrante, en especial de las mujeres, y fomentar espacios de expresión, opinión y convivencia.

En total se han realizado:

- Difusión del programa y del díptico informativo.
- 1 Rueda de prensa.
- Diseño y difusión de micro-relatos.
- 5 exposiciones de la muestra fotográfica "Mujeres Inmigrantes en España: 5 miradas".
- 1 Cine Forum sobre Mujeres Inmigrantes.
- 2 Talleres, 1 de salud con perspectiva de género e intercultural, y otro de género e inmigración.
- 1 Jornada "Intemigra: de la acogida al diálogo". Mujeres migrantes: Imagen y realidad
- 4 participaciones en jornadas y/o conferencias sobre el tema.

➤ ***Programa "Por un trabajo digno".***

La Unión General de Trabajadores de España (UGT) ha realizado este programa durante el año 2011 en todas las Comunidades Autónomas.

El contenido fundamental de este programa de continuidad, consiste en el asesoramiento de los trabajadores y trabajadoras extranjeros/as no comunitarios de los sectores de Construcción, Metal y Afines (MCA), así como Comercio-Hostelería, Turismo y Juego (CHTJ).

Resultados del Programa

- Inclusión de la variable de no discriminación en el Convenio de Vidrio y Cerámicas.
- Inclusión de cláusulas de igualdad de trato así como medidas específicas en todos los convenios que se negocian.
- 68 Planes de Igualdad en proceso de negociación y 28 firmados.
- 75.000 folletos (*Residir y trabajar en España. Cuestiones básicas para la población extranjera no comunitaria*, editados en 2011)
<http://www.ugt.es/inmigracion/folleto%20RESIDIRyTRABAJAR%20DEFINITIVO.pdf>
- 4.000 folletos distribuidos sobre los sectores de comercio y hostelería (revisados, actualizados y reeditados en 2010).
- 35.000 folletos distribuidos sobre el sector de MCA (revisado, actualizado y reeditado en 2010)
- Informaciones, comunicados de prensa, etc. sobre la promoción de la igualdad de trato en Webs
www.ugt.es
<http://mca.ugt.org/>
<http://www.chtj.ugt.net/>
- 3 reuniones informativas y 1 seminario en el sector de comercio y hostelería con 85 delegados y delegadas informados y sensibilizados para la posible detección de estas situaciones. Estas personas además serán agentes multiplicadores en sus respectivas localizaciones territoriales y empresas.
- Material de la campaña de sensibilización contra la explotación laboral, accesible en las páginas Web de UGT confederal y de las dos Federaciones Estatales.
<http://www.ugt.es/inmigracion/explotacion/>
- 22.500 folletos distribuidos campaña Por un trabajo digno contra la explotación laboral (versión castellano, editada en 2010).
- 7.500 folletos distribuidos campaña Por un trabajo digno contra la explotación laboral (versión inglés, editada en 2010).
- 30 consultas efectuadas en el sector de MCA
- 85 agentes multiplicadores sensibilizados sobre la lucha contra la explotación laboral

➤ *Mejora del conocimiento de la situación laboral de la población inmigrante en el sector agrario*

Ejecutado por la entidad Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos-Iniciativa Rural (COAG), en Regiones de Convergencia, Transitorias de Convergencia, Competitividad y Transitorias de Competitividad, el número total de personas beneficiarias ha sido de 5.000, de las cuales 4.000 hombres y 1.000 mujeres.

Se han distribuido 1.000 ejemplares de publicaciones (2 libros y CD), 1.000 carteles y 5.000 folletos tipo tríptico.

Las jornadas de presentación realizadas en noviembre de 2011 contaron con la asistencia de 63 personas.

De esta Campaña se han hecho eco los siguientes medios de comunicación: 14 revistas, 3 periódicos regionales y 1 digital.

En la Web de la entidad hay un espacio específico de la Campaña, que ha recibido 100.000 visitas a fecha 31 de diciembre de 2011.

➤ *Construyendo la integración a través del empleo*

Proyecto de sensibilización que da continuidad y amplía al de igual título, realizado en años anteriores por Cruz Roja Española (CRE), localizado en esta ocasión en las Regiones de Convergencia (Cádiz, Granada y Huelva; Ciudad Real, Guadalajara y Toledo; Cáceres; Orense), Transitorias de Convergencia (Oviedo y Gijón), Competitividad (Madrid; Barcelona) y Transitorias de Competitividad (Salamanca; Valladolid; Alicante; Tenerife).

- ✓ Campaña de Sensibilización "En realidad no tiene gracia" en torno a la aportación de las mujeres al ámbito sociolaboral. Iniciada el año anterior continúa en 2011 haciéndose eco de la misma los medios de comunicación relacionados seguidamente:

- Dos emisoras radiofónicas de ámbito estatal (RNE y Cadena SER), en varios programas.
- 6 periódicos y revistas (*Revista Gitanos*, *Revista Cruz Roja*, periódicos *ADN*, *El Mundo* y *El País*) igualmente de ámbito estatal, 39 medios de ámbito regional y local, así como una agencia de prensa (Europa Press)
- Correo electrónico de información general
- 62 emisoras de radio de ámbito regional y local
- 1 cadena de televisión estatal (TVE-1) y 8 regional/local
- 30 Boletines digitales, con un total de 113 apariciones

El impacto en la audiencia registrado según el Estudio General de Medios es:

▪ MM.CC Nacional	24.313.346
▪ Prensa Territorial	5.485.906
▪ Radio Territorial	14.086.000
▪ Para TVE-1	10.606.000

La presentación estatal de la campaña "En realidad no tiene gracia" tuvo lugar el día 27 de enero a las 12.30 horas de la mañana en el Museo de la Ilustración, en la C/ Amanuel, 29 de Madrid.

Al acto de presentación asistieron 132 personas, 43 hombres y 89 mujeres, procedentes de 56 entidades.

El acto de fin de desarrollo de la campaña de 2011 se lleva a cabo el día 19 de diciembre a las 12.00 horas en el Museo de la Ilustración (C/Amanuel nº 29, Madrid), al que acudieron 57 personas.

- ✓ Concurso de viñetas "Emplea tu Talento".

Se presentan al concurso 65 viñetas, de las que fueron seleccionadas 19, siendo expuestas en el Museo ABC de Dibujo e Ilustración de Madrid, desde el día 6 de diciembre de 2011 hasta el 15 de enero de 2012, con una asistencia de 500 personas

- ✓ Jornadas Formativas Estatales “Migración y Empleo”, celebradas en Barcelona los días 26 y 27 de octubre de 2011, con asistencia de 142 personas, 110 mujeres y 32 hombres, de edades comprendidas entre 25 y 54 años, representando a 35 entidades sociales públicas y privadas con procedencia de 42 municipios. Su duración fue de 12 horas.
- ✓ Jornadas bajo la denominación “Un Reto Social Empresarial”. Celebradas en Barcelona, el día 22 de noviembre. Participaron 62 personas, 21 hombres y 41 mujeres de edades comprendidas entre 25 y 54 años.
- *Sensibilización dirigida a empresarios/as con el fin de promover la gestión de la diversidad en la empresa. Promoción de la diversidad cultural en las empresas.*

Programa ejecutado durante 2011 en las Regiones de Competitividad (Comunidad de Madrid) y Transitorias de Competitividad (Comunidad Valenciana), por la Fundación CEPAIM. Acción Integral con Migrantes, cuyos principales indicadores se indican a continuación:

Nº DE PERSONAS BENEFICIARIAS				
Regiones	Lugar	Hombres	Mujeres	Total
Competitividad	Comunidad de Madrid	11	66	77
Transitorias de Competitividad	Comunidad Valenciana	85	157	242
Total		96	223	319

Se han desarrollado las siguientes actividades

- ✓ “Divulgación de la Gestión de la Diversidad”.
 - o En Madrid se colabora en la organización de 2 Jornadas celebradas el 8 de octubre y el 13 de noviembre, respectivamente; se organizan 1 Jornadas que tuvieron lugar el 4 de noviembre, 2 Encuentros uno el 5 de mayo y otro el 25 de noviembre.
 - o En Valencia se celebran 1 Encuentro el 10 de mayo y 1 Jornada sobre RSC y diversidad cultural en los medios de comunicación el 19 Octubre

Se ha editado y distribuido el *Boletín* Nº 11 – Noviembre 2011 “Gestión de la diversidad, crecimiento económico y cohesión social”. 30 Noviembre 2011. Envío electrónico a más de 200 organizaciones de Madrid y 200 de Valencia.

- ✓ “Producción de herramientas y documentos de estudio”
 - o Elaboración de una “Guía para apoyar la formación de valores de diversidad e igualdad en personas de los servicios de atención a extranjeros/as”
 - o Ponencia principal, documentación entregada y la evaluación del Encuentro “La Gestión de la Diversidad y la RSC: una convivencia necesaria y positiva para la empresa”, 25 Noviembre 2011 Disponibles en la página Web de la Fundación CEPAIM.

- o Boletín Nº 11 – Noviembre 2011, 30 Noviembre 2011

✓ Formación para el personal de las organizaciones

- o En Madrid las acciones formativas dirigidas a otras entidades han sido 5 y al personal de la propia entidad 1 (18 de mayo 2011), en Valencia han sido 4 para otras organizaciones entre el 7 de julio y el 17 de noviembre.

✓ “Asesoría a organizaciones”

- o En Madrid se ha participado en dos actividades para la Escuela de Hostelería y Turismo Alcalá de Henares y para Asispa, de enero a diciembre 2011, en tanto que en Valencia ha sido con la Fundación Adecco, 20 Mayo 2011, el Ayuntamiento de Alzira, 16 Junio 2011 y la Fundación José Mª Haro - Intra, 19 Diciembre 2011

✓ “Actividades vivenciales”

Se han desarrollado en Valencia dos Talleres, respectivamente durante los días 24 el primero y 25 de noviembre el segundo.

3.1.2. Análisis cualitativo

La FUNDACIÓN LUIS VIVES durante 2011, en el Eje 2, ha llevado a cabo 63 operaciones, de las cuales 40 finalizaron durante ese año y 13 continúan durante 2012. Además, 7 de estas operaciones tienen la característica de ser multiobjetivo.

Estas operaciones se han destinado a un total de 1.177 organizaciones, principalmente entidades del Tercer Sector de Acción Social, pero donde también han tenido cabida otros agentes sociales activos del mercado de trabajo español; se han realizado 4 estudios/publicaciones/investigaciones, y 1 campaña de sensibilización. Estos resultados acumulados los alcanzados en 2008, 2009 y 2011 suponen un 110,90% de lo previsto en los indicadores para 2013.

Tipología	Proyecto	Nº de operaciones	Región	Resultados
Acciones formativas	Cursos de Formación	17	Convergencia y competitividad no transitorias	460 entidades de ONG
Servicios de información, orientación y asesoramiento.	Boletín electrónico Flash Infosocial:	1	Multiobjetivo	253 entidades
	Diagnósticos organizativos para ONG de Acción Social	9	Convergencia y competitividad no transitorias	17 entidades
	Planes estratégicos para ONG de Acción Social	6	Convergencia y competitividad no transitorias	15 entidades
	Planes de comunicación para ONG de Acción Social.	9	Convergencia y competitividad no transitorias	1ª Fase: 14 entidades 2ª Fase: 5 entidades
	Planes Operativos para ONG de Acción Social	7	Convergencia y competitividad no transitorias	12 entidades de Acción Social
Campañas de	Sensibilización integrACTÚA,	1	Multiobjetivo	100 mil visitas al

difusión y sensibilización				blog
Seminarios y jornadas.	I Jornada Anual sobre talento social	1	Multiobjetivo	40 entidades
	Integractúa Actos de presentación Guía Recomendaciones	8	Convergencia y competitividad no transitorias	361 entidades
Estudios o investigaciones	Edición de los números 16, 17 y 18 de la Revista Española del Tercer Sector.	3	Multiobjetivo	3 publicaciones
	Anuario del Tercer Sector de Acción Social en España Segunda Edición	1	Multiobjetivo	En proceso de investigación
	Guía de recomendaciones y líneas de actuación en Inclusión Social,	1	Multiobjetivo	1 publicación

A continuación se describe el contenido de estas operaciones:

Acciones formativas

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. Los cursos que ofertamos se agrupan en áreas de conocimiento clave para el sector: gestión de proyectos, comunicación, E-learning, control económico en las ONL, etc. Este programa permite diseñar un itinerario formativo a medida y adaptado a las necesidades del sector, pues se ofertan cursos de diferentes niveles, así como diferentes ciclos formativos. Este año se ha apostado por realizar la mayor parte de los cursos en modalidad online, lo que permite mayor flexibilidad a las necesidades del alumno.

Los cursos realizados durante 2011 han sido los siguientes:

Nombre del Curso	Horas Totales de formación	Horas de modalidad presencial	Horas de modalidad Online	Fechas inicio	Fecha fin	CCAA	Ciudad
Introducción al control económico en ONL: presupuestos, contabilidad y balances	60		60	03/10	07/11	GALICIA	ONLINE
Introducción al control económico en ONL: presupuestos, contabilidad y balances	60		60	03/10	07/11	EXTREMADURA	ONLINE
Introducción al control económico en ONL: presupuestos, contabilidad y balances	60		60	03/10	07/11	C. LA MANCHA	ONLINE
Introducción al control económico en ONL: presupuestos, contabilidad y balances	60		60	03/10	07/11	ANDALUCÍA	ONLINE

E-learning: Introducción a la plataforma moodle (perfil de profesor)	60		60	14/11	19/12	GALICIA	ONLINE
E-learning: Introducción a la plataforma moodle (perfil de profesor)	60		60	14/11	19/12	EXTREMADURA	ONLINE
E-learning: Introducción a la plataforma moodle (perfil de profesor)	60		60	14/11	19/12	C. LA MANCHA	ONLINE
E-learning: Introducción a la plataforma moodle (perfil de profesor)	60		60	14/11	19/12	ANDALUCÍA	ONLINE
Comunicación para ONG: gestión de marca, planificación y herramientas	30		30	10/10	31/10	GALICIA	ONLINE
Comunicación para ONG: gestión de marca, planificación y herramientas	30		30	10/10	31/10	EXTREMADURA	ONLINE
Comunicación para ONG: gestión de marca, planificación y herramientas	30		30	17/10	7/11	C. LA MANCHA	ONLINE
Comunicación para ONG: gestión de marca, planificación y herramientas	30		30	24/10	14/11	ANDALUCÍA	ONLINE
Gestión de proyectos para ONL	90		90	03/10	28/11	GALICIA	ONLINE
Gestión de proyectos para ONL	90		90	03/10	28/11	EXTREMADURA	ONLINE
Gestión de proyectos para ONL	90		90	10/10	12/12	C. LA MANCHA	ONLINE
Gestión de proyectos para ONL	90		90	10/10	12/12	ANDALUCÍA	ONLINE
Nueva adaptación del Plan General Contable (2011) para las ONL	24	24		13/12	15/12	MADRID	PRESE NCIAL

De esta forma se han impartido 17 cursos y un total de 984 horas de formación (960 de ellas en modalidad presencial), para 460 entidades no lucrativas. El nivel de satisfacción de los alumnos respecto a los cursos es altamente positivo y la gran mayoría considera que los contenidos que han tratado en el curso tienen aplicación en su trabajo cotidiano.

Boletín Flash Infosocial

El boletín Flash Infosocial de la Fundación Luís Vives llega cada semana de manera gratuita a más de 22.000 suscriptores a través de su correo electrónico, cifra que representan un crecimiento del 4,76 % con respecto al año anterior. Dado que 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 otro que la Fundación preste (como asistente, por ejemplo, a un curso de formación); de esta forma tenemos identificadas 253 organizaciones nuevas receptoras de este servicio de información durante 2011 (lo que representa un total de 3214).

Este boletín fue objeto de un rediseño en 2010 con el objetivo de mejorar su imagen, navegabilidad, accesibilidad, estructura de contenidos y redacción de noticias. Durante 2011 se ha seguido trabajando con el mismo diseño tratando de mejorar los contenidos y difundir cada vez más contenido de otras entidades en el mismo a través de la sección “qué hace tu organización”. 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, así como sobre la actividad que realiza tanto la propia Fundación Luís 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. El número medio de visitas de las noticias es de 330, siendo la sección más visitada “En que estamos” con 898 de media (espacio para la difusión de las actividades de la Fundación), seguida de “sabías que...” (Consejos técnicos para la profesionalización de las organizaciones) con 497, y actualidad social (difusión de noticias sobre temas sociales) con 210.

El boletín Infosocial es una operación multiobjetivo.

Sensibilización (blog integrACTÚA, facebook integrACTÚA, Ventana de Inclusión Social)

En el marco del proyecto A favor de la Inclusión Social- “integrACTÚA” se diseñó esta campaña como una línea de acción, encaminada a difundir, promocionar y sensibilizar en materia de inclusión social a través de los canales digitales de la Fundación a fin de llegar a un público más amplio, usuario habitual de Internet.

Para ello se trabajó en el Blog integrACTÚA con más de 100.000 visitas y más de 300 comentarios, en el perfil de facebook integrACTÚA que contó con más de 1.000 fans y a través de la sección “La ventana de inclusión social” dentro del Boletín semanal Flash Infosocial con más de 17.000 visitas a los artículos de la sección.

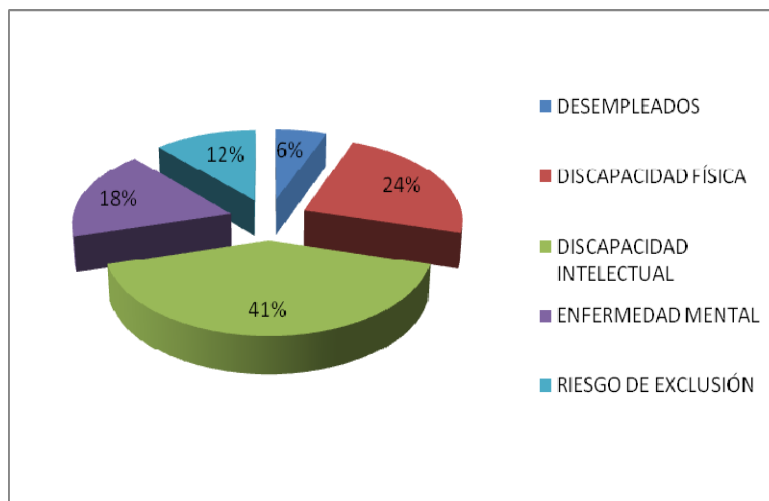
La campaña de sensibilización Integractúa es una operación multiobjetivo.

Plan de fortalecimiento de ONG de acción social Diagnósticos organizativos

El objetivo de este programa es contribuir al fortalecimiento institucional integral de las entidades participantes, favoreciendo la mejora de su estructura organizativa y sus normas y principios de funcionamiento, así como la capacitación del personal de las Entidades participantes. Para ello se analizan de forma exhaustiva las entidades que participan en el proyecto, se identifican las deficiencias y carencias de las entidades en lo referente a su situación jurídica, fiscal, patrimonial y financiera, organizativa y de comunicación, estableciendo los correspondientes planes de mejora y asesorando en aquellas cuestiones detectadas como carencias o deficiencias en el análisis.

En la primera fase del proyecto se realiza la selección de las entidades participantes: esta se realiza mediante convocatoria competitiva, a la cual se presentan 39 ONL durante el periodo comprendido entre el 21 de diciembre de 2010 y el 15 de enero de 2011. Dentro de los criterios para participar, se establecen unos mínimos de tamaño, número de trabajadores contratados, antigüedad, vinculación de sus actividades con la inserción laboral, etc. Algunos de ellos excluyentes, de tal manera que de las 36 que se presentan pasan a evaluación 24, de estas podemos mencionar que el 58% de las solicitudes corresponden a la región Convergencia y el 42% a Competitividad. Las entidades elegibles (24) son analizadas de forma objetiva por el equipo técnico de la

Fundación, resultando finalmente seleccionadas para participar 17 entidades (10 de ellas de la región convergencia no transitoria y las restantes de competitividad no transitoria). En lo referente a colectivos en riesgo de exclusión atendidos por las entidades podemos señalar que:



En la segunda fase, se realiza el proceso de diagnóstico y acompañamiento a las entidades seleccionadas. Para elaborar el diagnóstico se realiza un análisis documental de información proporcionada por la entidad, además de una entrevista personal con cada una en la que se abordan elementos específicos de cada una de las áreas del diagnóstico. Con estas dos fuentes de recursos se redacta un borrador del informe que es presentado por parte de los técnicos de la Fundación a cada una de las entidades, a fin de exponerles las principales conclusiones y obtener sus observaciones y valoración sobre las mismas. Con las conclusiones de esta sesión de trabajo, se elabora el informe final del diagnóstico y se diseña un plan de mejoras para cada entidad en aquellas áreas identificadas como más débiles. Finalmente se fija un calendario de trabajo para abordar tres aspectos del plan de mejoras y se realiza un asesoramiento individualizado en cada uno de ellos, a fin de que la entidad acometa acciones concretas que contribuyan de superar las tres principales debilidades identificadas durante el diagnóstico.

Programa de asesoramiento para la elaboración de planes estratégicos

El objetivo de este programa es capacitar a las entidades participantes de forma que estén en condiciones de diseñar su propio Plan Estratégico. Esta capacitación se realiza a través de la formación, información, asesoramiento, acompañamiento y provisión de metodologías y herramientas destinadas a tal fin.

En la primera fase del proyecto se realiza la selección de las entidades participantes: esta se realiza mediante convocatoria competitiva, a la cual se presentan 63 solicitudes de ONL durante el periodo comprendido entre el 21 de diciembre de 2010 y el 15 de enero de 2011, de estas un 51% corresponde a regiones Convergencia, 40% competitividad y un 5% a cada una de las regiones transitorias. Dentro de los criterios para participar, se establecen unos mínimos de tamaño, número de trabajadores contratados, antigüedad, vinculación de sus actividades con la inserción laboral, etc. Aplicando los criterios excluyentes 6 entidades no pasan este primer filtro, y continúan con el proceso de evaluación las restantes. Resultando seleccionadas 15 entidades (10 Convergencia y 5 Competitividad no transitoria): 4 de Madrid, 1 de Cataluña, 1 de Castilla la Mancha, 2 de Extremadura, 5 de Andalucía y 1 de Galicia,

En la segunda fase, se realiza la formación, acompañamiento y asesoría en el diseño del Plan Estratégico. El proyecto se desarrolla siguiendo las siguientes actividades: (a) una jornada de presentación, que tuvo lugar el 10 de marzo de 2011 a la cual asistieron 37 personas (18 mujeres y 19 hombres), se presenta el plan de trabajo y se informa sobre el concepto de fases del proceso de planificación estratégica. Asimismo se procede a la firma de los acuerdos de colaboración entre las entidades y la Fundación Luis Vives; (b) dos jornadas formativas para las personas que conforman los Comités de Planificación de las entidades: la primera

el 24 de marzo en la que se aborda la preparación del proceso, la definición de la misión y la visión de las entidades, análisis de Grupos de Interés y análisis interno y externo, *la segunda* el 15 y 16 de junio, en la cual se desarrolla la metodología DAFO, la definición de líneas y objetivos estratégicos, el cuadro de mando y el guión que debe abarcar el Plan Estratégico; (c) un periodo de acompañamiento, donde se atiende a las consultas de las entidades vía telefónica o por e-mail y se visita (90 vistas de asesoría a lo largo del año) a cada una de ellas en seis ocasiones a fin de acompañar su proceso de planificación estratégica; finalmente (d) tiene lugar una jornada de evaluación final donde cada entidad participante expone a las restantes su Plan Estratégico y se determinan los elementos clave y los aprendizajes realizados y se concretan los pasos a seguir para cada entidad.

Las entidades participantes durante 2011 atendían diversos colectivos de personas en riesgo de exclusión: enfermedad mental (2), mujer (1), discapacidad (7), exclusión sociolaboral (3) y drogodependencia (2).

Programa de asesoramiento para la elaboración de planes de comunicación

El proyecto de asesoramiento para la elaboración de planes de comunicación tiene como objetivo el acompañamiento y asesoría a ONG en la elaboración de su plan de comunicación. El proyecto se divide en dos fases. Durante la primera fase se elabora el plan de comunicación propiamente dicho, esta etapa que tiene lugar la segunda mitad del año. La segunda fase, que se desarrolla durante la primera mitad del año siguiente a la participación en la primera fase, consiste en la ayuda para la implantación de algunas de las acciones previstas en el plan de comunicación.

De esta forma, durante los meses de enero a abril de 2011 se le ha dado continuación al programa de 2010, para lo cual se seleccionaron cinco de las diez ONG que participaron ese año en la primera etapa del mismo. Estas entidades procedían de las CCAA de Castilla la Mancha, País Vasco, Madrid y Andalucía (2 entidades). Esta fase consiste en la selección de algunas de las acciones o actividades diseñadas en el plan de comunicación con el fin implementarlas con el apoyo de la Fundación Luís Vives. Las entidades deciden sobre qué quieren trabajar (su web, folletos, un evento en concreto, etc.). En esta fase se realizan dos visitas presenciales, una de la ONG a la Fundación Luís Vives y viceversa, prestándose el resto del asesoramiento vía e-mail o teléfono. En lo que respecta a los colectivos de atención, 3 atienden a la discapacidad, una a inmigrantes y otra a mujeres

Durante el mes de mayo se inició un nuevo programa, en el que participaron un total de 15 entidades – finalmente fueron 14 ya que casi al final del programa una de las ONG renunció al verse incapaz de cumplir los plazos y objetivos del proyecto-: 4 entidades de la Comunidad de Madrid, 5 de Andalucía, 1 del País Vasco, 1 de Cataluña, 1 de Extremadura y 3 en Galicia. Estas entidades tienen como beneficiarios en 10 de los casos personas con discapacidad, 1 empleo, 1 inmigración, 1 mujeres y 1 problemas de droga.

La metodología seguida en esta fase del proyecto es la siguiente: (a) En una primera etapa, se celebra una jornada conjunta en Madrid con todas las organizaciones participantes a la que acuden la persona responsable del proyecto en la entidad –normalmente el responsable de Comunicación- y alguien de la dirección. En esta jornada se explica de forma conjunta la metodología y se ofrece una formación en Comunicación para que todas las organizaciones partan con la misma base. A partir de este momento cada entidad tiene que cumplimentar unas fichas que denominamos de diagnóstico y otra de autodiagnóstico. Durante esta primera fase tiene lugar la primera visita del técnico asesor normalmente a la sede de la ONG para corroborar que la información de las fichas es correcta y conocer bien a la entidad. Esta fase termina con un informe de diagnóstico que elabora el técnico asesor y que es validado por la entidad. (b) En la segunda etapa y en función del diagnóstico de cada entidad se priorizan: tipos de comunicación, necesidades y objetivos, para empezar a desarrollar el Plan de Comunicación propiamente dicho que cuenta con objetivos concretos y específicos para cada tipo de comunicación, acciones o actividades, responsables de las mismas, recursos previstos, resultados esperados y fechas de actuación. (c) Por último, se prevé cómo evaluar dicho Plan y se organiza en Madrid la reunión o jornada de cierre del proyecto en la que cada ONG participante pone en común su experiencia (dificultades, sensaciones, éxitos, logros etc.) y comparte su propio Plan de Comunicación con el resto y se imparte también una formación en comunicación final a las ONG participantes en el proyecto.

Programa de asesoramiento para la elaboración de Planes Operativos

El objetivo de este programa es que las entidades participantes cuenten con herramientas metodológicas para realizar un adecuado despliegue del Plan Estratégico en sus entidades, contando para ello con un Plan Operativo anual y su correspondiente sistema de seguimiento y evaluación.

En la primera fase del proyecto se realiza la selección de las entidades participantes: dado que el requisito previo es que las entidades cuenten con un Plan Estratégico diseñado con una metodología participativa homogénea, la convocatoria para participar en este proyecto se realiza de forma restringida a aquellas que participaron durante 2010 en el proyecto de asesoramiento en la elaboración de Planes Estratégicos. El plazo para presentarse se abre entre el 22 de agosto y el 7 de septiembre de 2011, las entidades debían manifestar su interés mediante el envío de un formulario por correo electrónico, de igual forma debían adjuntar la documentación que sobre el Plan Estratégico obrase en la organización. De las 15 entidades de 2010 y de acuerdo a un criterio de disponibilidad presupuestaria de las regiones FSE, se incorporan al proyecto 13 ONL de las regiones no transitoria de Convergencia (Andalucía -4 -, Castilla la Mancha -1-, Extremadura -1-, y Galicia -2-) y Competitividad (Madrid -2-, Navarra -1- Cataluña – 1- y País Vasco- 1-).

En la segunda fase, se realiza la formación, acompañamiento y asesoría en el diseño del Plan Operativo. El modelo de acompañamiento con las entidades se basa en la experiencia del trabajo del equipo de asistencia técnica de la Fundación, en el que se combinan acciones formativas y de consultoría adaptada a las necesidades y realidad de cada entidad. Es igualmente importante la implicación de la entidad en este proceso, por tanto, se exige el compromiso de trabajo así como de los resultados, o productos que debe lograr la finalizar esta acción. La formación, acompañamiento y asesoría se traducen en trabajo a distancia (teléfono, correo electrónico) combinado con tres visitas de 6 horas cada una a cada entidad. Los objetivos y resultados de cada visita eran: (1) diagnóstico de la situación de la ONL y plan de trabajo individualizado; (2) Informe de resultados del análisis de información externa e interna y documento con el contenido del Plan Operativo Anual; (3) Plan Operativo Anual, Plan de seguimiento y evaluación y Plan de Difusión.

A favor de la Inclusión Social- “integrACTÚA”

El proyecto A favor de la Inclusión Social- “integrACTÚA” ha sido la culminación de varios años de trabajo en materia de debate, difusión, análisis y sensibilización sobre todas las cuestiones relevantes para la inclusión social de las personas en riesgo o en situación de exclusión social.

Durante 2011 y a fin de difundir a lo largo del territorio nacional los resultados de tres años de trabajo de expertos de la materia, se realizaron 8 actos de presentación de la Guía de Recomendaciones y Líneas de Actuación en Inclusión Social, que recoge líneas de acción para avanzar en materia de inclusión Social, a fin de que sean una herramienta de trabajo para los profesionales de Administraciones Públicas, entidades del Tercer Sector y cualquier otro trabajador en el ámbito de la inclusión social.

Los actos se realizaron en: Andalucía, Madrid, Extremadura, Navarra, Cantabria, Galicia, Castilla la Mancha y Baleares y contaron con un total de asistentes de entorno a 500 personas.

Guía de Recomendaciones y Líneas de Actuación en Inclusión Social

A fin de recopilar de una forma clara y práctica para las personas que trabajan en materia de inclusión social todos los conocimientos adquiridos a lo largo de los años de trabajo en inclusión social, se decidió sistematizar este conocimiento y reflejarlo en una publicación que pretende ser una herramienta de trabajo para los profesionales de Administraciones Públicas, entidades del Tercer Sector y cualquier otro trabajador en el ámbito de la inclusión social. La Guía está estructurada en tres capítulos:

- Reflexiones previas en el marco de la inclusión social
- Mecanismos de participación para la inclusión social
- Políticas de inclusión social en España

A través de estos bloques de contenido se repasan las principales cuestiones de interés en materia de inclusión social, desde las nuevas formas de exclusión por el impacto de la crisis a la activación de las personas con especiales dificultades de acceso al empleo. Estos bloques son considerados fundamentales en materia de inclusión (como por ejemplo la activación de las personas con especiales dificultades de acceso al empleo o la pobreza y la exclusión social en el ámbito rural

Se publicaron 1.500 ejemplares y está disponible también la versión digital accesible a través de nuestra Web.

Esta publicación es una operación multiobjetivo.

Revista Española del Tercer Sector

La Revista Española del Tercer Sector es una publicación científica. Se dirige a Profesionales del Tercer Sector de Acción Social, entidades sociales, profesionales del mundo académico, tejido empresarial, y en general interesados en temas de interés general vinculados con lo social

En 2011 se han editado tres números nuevos de esta revista:

- El Nº 16 es un número abierto que trata la situación de dependencia, pobreza, inserción laboral, economía social, programas internacionales de lucha contra la exclusión social y la formación de profesionales del sector.
- Con el nº 17 se buscó hacer especial mención al emprendimiento social, beneficios, retos, propuestas y buenas prácticas. Un monográfico dedicado a analizar la naturaleza y desarrollo de los empresarios sociales, y en general, del emprendimiento social. En este número contamos con la visión de diferentes expertos del Tercer Sector y el mundo académico que nos muestran la diversidad de empresas y emprendedores.
- El nº 18 es un número monográfico dedicado al Voluntariado. En este número se analiza la naturaleza y desarrollo de este ejercicio de participación ciudadana solidario y altruista. En este número contamos, como es habitual, con la visión de diferentes expertos del Tercer Sector y el mundo académico que nos muestran la diversidad del voluntariado. El número presenta trabajos de calidad coincidiendo con el Año Europeo del Voluntariado, lo que permite abordar esta temática desde distintos puntos de vista en toda su complejidad y riqueza

En 2011 hay 59 suscripciones a la revista en formato papel, lo que representa una disminución de un 60% con respecto anterior, lo que se explica por bajas ocasionadas con la situación económica general. Por el contrario, la versión digital cuenta con 9.609 suscripciones a fecha de diciembre de 2011, lo que representa un incremento del 32% con respecto al año anterior.

Cada número de esta revista es una operación multiobjetivo.

Jornada Sobre Talento Social

La Jornada Sobre Talento Social reunió personas con un interés común por la gestión de personas con un enfoque social y que a la vez provenían de diversos sectores como el de las entidades no lucrativas (ENL) de Acción Social, el de la empresa, el de la administración pública, o el sector cooperativo, entre otros. La sesión utilizó varias metodologías, entre ellas: panel de experto, grupos de trabajo o *World café.*, todas ellas encaminadas a que la participación de las personas asistentes fuese alta y que contribuyese al debate y a la creación conjunta de conocimiento.

A la jornada asistieron 41 (30 mujeres y 11 hombres) personas de 40 entidades.

Esta Jornada es una operación multiobjetivo.

Anuario del Tercer Sector de Acción Social en España Segunda Edición

En 2011 se dio inicio a la segunda edición del informe cuantitativo sobre el Tercer Sector de Acción Social en España, a fin de contar con información periódica y actualizada sobre la situación, evolución y tendencias de las entidades de acción social en nuestro país. Este informe permitirá la comparación de datos con carácter longitudinal, respecto a la información recogida en la primera edición del anuario para de esta forma poder analizar con precisión la evolución y tendencias del Tercer Sector de Acción Social.

Durante el año 2011 se ha llevado a cabo la contratación de la empresa que apoyará a la Fundación Luís Vives, en el trabajo de investigación, resultando elegida en el proceso competitivo la empresa EDIS. A partir de este momento empezó el proceso de investigación, mediante la revisión conjunta entre la Fundación Luís Vives y Edis, de los cuestionarios que a utilizar en la realización del trabajo de campo del estudio. Este trabajo de campo se inició a lo largo del año y finalizará en marzo de 2012.

Adicionalmente y a fin de perfilar la metodología y reforzar el análisis, el estudio cuenta con el apoyo de un Comité Científico asesor. Este se reunió el 2 de noviembre de 2011 se celebró en Madrid, en la sede de la Fundación a fin de discutir la estructura de los contenidos del informe final y posible plan de explotación de la información.

Este estudio es una operación multiobjetivo.

Las actuaciones que se han llevado a cabo en el Eje 4 por la Fundación Luís Vives en el año 2011 en relación con el proyecto Anuario Temático: "Modelos Europeos en la Evolución del Tercer Sector Social" han sido la edición y presentación pública del estudio. Para la edición de estudio se estableció una tirada de 1.000 ejemplares y una edición en formato digital navegable. Esta versión digital está disponible en la web de la FLV, para su descarga gratuita: <http://www.fundacionluisvives.org/servicios/publicaciones/detalle/74193.html> . En 2011 el Estudio contabiliza 760 descargas.

Adicionalmente, se realizó una edición de 500 ejemplares del Resumen ejecutivo, documento que recoge los aspectos más importantes del estudio "Modelo Europeos en la evolución del Tercer Sector Social".

La presentación pública del estudio tuvo lugar el 14 de noviembre de 2011 en el auditorio de la Casa Encendida de la Obra Social Caja Madrid, contó con la asistencia de 120 personas (71 de ellas mujeres) de 86 entidades.

Esta operación es multiobjetivo.

Durante el año 2011, CÁRITAS ESPAÑOLA ha desarrollado: 63 operaciones de Itinerario Integrados de Inserción: 13 dentro del Tema Prioritario 70 y 50 en el Tema Prioritario 71; 6 operaciones de Empresas de Inserción, dentro de las Acciones para la Formación y el Empleo; 4 Campañas de Difusión y Sensibilización, 3 operaciones de Jornadas Formativas y Seminarios, 1 de Investigaciones y 9 operaciones para consolidar Redes y Plataformas

En el Tema Prioritario 70, "medidas concretas para incrementar la participación de los inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social", se han desarrollado las operaciones previstas, aprobadas por el órgano interno competente, la Unidad de Dirección del Programa Operativo (POLCD); se iniciaron el uno de enero de 2011 y finalizaron en diciembre del mismo año: 12 Itinerarios Integrados de Inserción.

- TP 70 - LOS 12 ITINERARIOS DE INSERCIÓN, se concretaron en más de 60 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

Los itinerarios del Tema Prioritario 70 van dirigidos principal y mayoritariamente, aunque no de manera exclusiva, a inmigrantes.

A lo largo de año que estamos informando, ha ido tomando cada vez más relieve una de las etapas del itinerario, la que denominamos "Intermediación laboral", en la que el contacto e intermediación con la empresas, permite sustanciar el grado real de empleabilidad que han logrado las personas a lo largo de su proceso formativo. Acceder a un empleo, aunque sea de corta duración, en este fase final del itinerario, permite, por una parte, valorar los resultados del proceso personal de cada participante, y , por otra, constatar la realidad del trabajo en el mercado laboral ordinario y las posibilidades reales de empleo existentes, en la actual coyuntura económica, en que la destrucción de empleo es un hecho que recogen todos los análisis y estadísticas.

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. En 2010, en el segundo trimestre, iniciamos un plan de trabajo para revisar algunas de las fases del Itinerario, este grupo se consolida a lo largo de 2011 y se encuentra desgranando las distintas fases del mismo.



La Acogida, Información y Orientación Sociolaboral

A lo largo de 2011 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 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 12 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 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.

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 2011 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 2011 se ha llevado a cabo más de 20 talleres pre-laborales 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 textil: Confección, costura y arreglos, patronaje, plancha, lavandería, comercialización, etc.
- 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 el reciclaje: ropa, y textiles, complementos no textiles (calzado, bolsos,...) juguete, papel, electrodomésticos pequeños y grandes, muebles, bazar, etc.
- En la familia profesional de construcción y mantenimiento de edificios: Electricidad, Fontanería, Pintura, Soldadura, etc.
- En la familia profesional de Hostelería y Turismo: Ayudante de cocina, Taller de Camarero
- En la familia profesional de Madera, mueble y corcho: Taller de Madera,
- En la familia profesional de Comercio y Marketing: Dependiente de comercio.

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.

Así mismo, se ha realizado 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 personales y sociales que serán imprescindibles para el desempeño de un puesto de trabajo. Los talleres BAE son un recurso formativo

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 2011, 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 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.

- 70 - LA CAMPAÑA DE SENSIBILIZACIÓN. Cáritas Diocesana de Albacete, desarrolló, como en años anteriores, una campaña de sensibilización orientada a las familias empleadoras, las propias trabajadoras del Hogar y la sociedad, en general. Se desarrollaron actividades de tipo formativo e informativo: Jornadas, mesas redonda, ferias de empleo, difusión de trípticos informativos, etc...);. La campaña está inserta en un marco más amplio que incluye la participación en Plataformas de ámbito local de Apoyo a las Empleadas de Hogar, y de ámbito estatal de coordinación con otras asociaciones de Trabajadoras de Hogar. Uno de los objetivos específicos de la Campaña es favorecer el encuentro de trabajadoras de hogar. Hay que tener en cuenta que a final de año, cambia el contexto normativo del sector, ya que se regula el paso a un sistema especial dentro del régimen general de la seguridad social.

En el 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 2011 se han desarrollado las operaciones previstas, aprobadas por el órgano interno competente, la Unidad de Dirección del Programa Operativo (POLCD); se iniciaron el uno de enero y finalizaron el 31 de diciembre: 50 Itinerarios Integrados de Inserción, 6 operaciones de Empresas de Inserción, dentro de las Acciones para la Formación y el Empleo; 3 Campañas de Difusión y Sensibilización, 3 operaciones de Jornadas Formativas y Seminarios, 5 operaciones para consolidar Redes y Plataformas.

- TP 71 - LOS 50 ITINERARIOS DE INSERCIÓN, se concretaron en más de 450 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 acordada.

Los itinerarios del Tema 71 van dirigidos a personas en situación o riesgo de exclusión, en general. En los indicadores reciben un tratamiento específico las personas inmigrantes.

A lo largo de 2011, ha ido tomando cada vez más relieve una de las etapas del itinerario, la que denominamos "Intermediación laboral", en la que el contacto e intermediación con la empresas, permite sustanciar el grado real de empleabilidad trabajado/ alcanzado conseguido con las etapas ya superadas del itinerario. Acceder a un empleo, aunque sea de corta duración, en este fase final del itinerario, permite contrastar el proceso formativo realizado, con la realidad del trabajo en el mercado laboral ordinario

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, señalada en el informe de 2009 y en 2010, 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 las 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.

El esquema del Itinerario Integrado para la Inclusión, no porque lo hayamos repetido, dejamos de volver a él e ilustrar nuestra acción con él (es el mismo esquema indicado para el Tema Prioritario 70).

La Acogida, Información y Orientación Sociolaboral

A lo largo de 2011 los Servicios de Acogida y Orientación Socio-laboral han continuado sufriendo, de manera aún más intensa que durante 2010, 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 cronicadas, 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 ellas, 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 12 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 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.

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 2011 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.

Durante 2011 se ha llevado a cabo más de 200 talleres pre-laborales en los que los contenidos de formación básica, habilidades sociales, y laborales, se complementaron con la formación técnica "multioficio" y cursos para el aprendizaje de un oficio:

- En la familia profesional textil: Confección, costura y arreglos, patronaje, plancha, lavandería, comercialización, etc.
- 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 Geriátrica, Peluquería, etc.
- En el reciclaje: ropa, y textiles, complementos no textiles (calzado, bolsos,...) juguetes, papel, electrodomésticos pequeños y grandes, muebles, etc.
- En la familia profesional de construcción y mantenimiento de edificios: Electricidad, Fontanería, Pintura, Soldadura, 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,
- En la familia profesional de Comercio y Marketing: Dependiente de comercio. Formación en atención al público, Mozo de almacén, Carretillero, Terminal de puntos de venta, Manipulado de productos frescos
- Otras profesiones: Jardinería, Horticultura, Marineros de cubierta, Limpieza de maquinaria Industrial, Energía Eólica,

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.

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

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 2011, 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 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.

- 71 - EMPRESAS DE INSERCIÓN. Las 6 empresas de inserción apoyadas desde el POLCD-FSE ha desarrollado a lo largo de 2011 sus actividades productivas en los sectores respectivos: Barcelona (reciclaje), Lérida (reciclaje), Albacete (recogida y reciclado de ropa, turismo rural, servicios forestales, comercialización de productos locales), Córdoba (recogida de papel y cartón; reciclaje), Guadalajara (ropa, reciclaje), Madrid (paquetería y mensajería) y han llevado a cabo los programas formativos personalizados con las personas en proceso de inserción.
- TP 71- CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN. Cáritas Diocesana de Palencia realizó una Campaña de Sensibilización la realidad del Servicio doméstico dirigida a la sociedad palentina en general, al voluntariado y al tejido empresarial, para dar a conocer y mejorar las condiciones de trabajo de las empleadas de Hogar y potenciar la responsabilidad social de los empleadores. El 3 de mayo se celebró el acto central organizado conjuntamente por Cáritas, Cruz Roja y el Secretariado Gitano, con una charla-coloquio, Empleadas de Hogar “Tomemos la palabra”, en el marco más amplio de las actividades organizadas en Palencia en torno al 8 de marzo. Participaron 117 personas: (trabajadoras del hogar, empleadoras, representantes de las entidades convocantes y del programa de empleo de Palencia y varios representantes de la administración local y central. Se difundió un folleto informativo sobre las condiciones laborales y criterios salariales que en Palencia es un referente del sector.
- TP 71 - OPERACIONES DE JORNADAS Y SEMINARIOS. Se han realizado las 3 operaciones previstas en Andalucía, Extremadura y la Comunidad Valenciana donde se han desarrollado actuaciones de formación para los agentes, tanto técnicos contratados, como voluntarios, implicados en los programas de empleo de Cáritas, y en las que han participado directivos implicados en los programas de Empleo. En Valencia se celebró el II Encuentro de Empleo de las Cáritas de la Comunidad Valenciana, el 8 de mayo, bajo el lema: Frente al paro: colabora, contrata, comparte. Empleabilidad y exclusión, en la que participaron 96 personas, técnicos contratados y personal voluntario de las Cáritas diocesanas y parroquiales de Castellón, Alicante y Valencia. Después de una ponencia marco sobre el tema que convocaba, se abordó la orientación laboral en las parroquias, en grupos de trabajo. La sesiones formativas de las Cáritas de Andalucía se celebraron el 25 de febrero y el 28 de junio en Sevilla y se centraron en dos temas: la “Formación para el empleo: Nueva Normativa”, relativa a la FPO, y la “Intermediación Laboral: Relaciones con empresas”, el marketing social al servicio de intermediación laboral. En las que participaron 14 y 20 personas respectivamente, entre voluntarios y técnicos. En Cáritas Regional de Extremadura se trabajó durante todo el año un Plan Estratégico Regional de Empleo; se celebraron cinco encuentros (18 y 19 de febrero, 9 de abril, 30 de junio, 20 de octubre y 3 de noviembre) en los que participaron un promedio de 15 personas de las Cáritas de Coria-Cáceres, Mérida- Badajoz y Plasencia, junto con técnicos del Programa de Empleo Confederal.
- TP 71 - OPERACIONES DE REDES. Se han llevado a cabo las 4 operaciones previstas en Andalucía, Aragón, Baleares y Castilla y León: 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.

- o 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
- o 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.
- o 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 concreto la recopilación de materiales en Cáritas Regional Baleares sobre empleo domestico, sistematización de la formación.
- o En materia de sensibilización se han preparado y difundido las memorias anuales de Empleo, los proyectos y acciones.
- o 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

Tema P. 70: Durante el año 2011 el número de personas que, como resultado de los itinerarios de inserción, han logrado emplearse es de 493. Si consideramos el acumulado a diciembre de 2011, el número de personas empleadas es de 1.513.

De las 493 personas empleadas, 354 (71,8%) son mujeres y 139 (28,2%) 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.

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 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.

Tema P. 71: Durante el año 2011 el número de personas que, como resultado de los itinerarios de inserción, han logrado emplearse es de 2.539. Si consideramos el acumulado a diciembre de 2011, el número de personas empleadas es de 7.697.

De las 2.539 personas empleadas, 1.660 (65,38%) son mujeres y 879 (34,62%) 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 muy importante, sobre todo para personas 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 seis operaciones de empresas de inserción destacamos los logros alcanzados, el hecho de que estén funcionando plenamente y el hecho de que hayan trabajado 87 personas en las empresas de inserción, de las que cerca del 40% son mujeres.

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: Servicio de Orientación e Intermediación para jóvenes.
“Nuevas estrategias de inserción”

Programa operativo: Lucha contra la discriminación

Eje prioritario: 2

Tema prioritario: 71 Itinerarios

Organismo: Cáritas Española

Ámbito geográfico: Girona

Objetivos:

Búsqueda de nuevas formulas de incorporación al mercado laboral de jóvenes parados en situación de riesgo de exclusión social. Ofrecer itinerarios individuales y apoyo grupal que faciliten el acceso a puestos de trabajo estable. Desarrollar la motivación de los participantes y promover su autonomía. Potenciar la función social y educativa de las empresas del territorio.

Metodología de intervención: Individual y grupal

Características principales del proyecto:

Jóvenes de entre 16 y 21 años.

Adolescentes con conflictos o abandonos escolares.

Jóvenes menores de edad, procedentes del fracaso escolar, sin titulación profesional y con dificultades de inserción laboral.

Se ha trabajado para motivar al/la participante y se ha promovido la movilización autónoma.

Se han realizado y pactado planes de trabajo para y por los/las jóvenes en los que estos/as han participado en su elaboración.

Se ha realizado acompañamientos personalizados a jóvenes con necesidades específicas.

Se han realizado tutorías a las personas que se han incorporado en algún recurso.

En determinados casos, se ha realizado trabajo con la familia.

Se ha trabajado con las empresas y se han realizado coordinación con diferentes recursos sociales, formativos y laborales

Resultados físicos y financieros:

Variable	Categoría a informar	Hombre	Mujer	Total
Edad	menor de 25	57	51	108
	entre 25 y 54	27	79	106
	mayor de 54	0	8	8
	Total de variable Edad	84	138	222
Grupos Vulnerables	Inmigrantes	49	104	153
	Otras personas desfavorecidas (españoles/as)	35	34	69
	Total de variable Grupos Vulnerables	84	138	222

76 personas acceden a un empleo: 32 hombres y 44 mujeres

Presupuesto aprobado para esta actuación: 58.953 Ayuda FSE

BUENA PRÁCTICA DE GESTIÓN. Taller de formación e integración sociolaboral "Jovens Suport" "

Programa operativo: Lucha contra la discriminación

Eje prioritario: 2

Tema prioritario: 71 Itinerarios

Organismo: Cáritas Española

Ámbito geográfico: Castellón

1.- Facilitar el inicio de itinerarios de inserción a 25 jóvenes en situaciones graves de exclusión.

1.- Desarrollar itinerarios de inserción con dichos jóvenes implicando a sus familias o tutores de manera que puedan mejorar sus circunstancias personales y sociales, incorporarse mantenerse y sacar provecho de ámbitos formativos, y ampliar sus oportunidades de empleo en el mercado laboral ordinario o tutelado.

2.-Ofrecer un proceso de formación laboral integral a 12 jóvenes, en el cual los-as participantes:

- o Adquirirán una cualificación laboral básica. Adquirirán una cualificación profesional suficiente para el desempeño del oficio. Aumentarán su formación básica, su conocimiento del entorno, sus habilidades emocionales y relacionales. Mejorar de sus situaciones personales y familiares Adquirirán experiencias de reconocimiento y de participación social. Accederán a otros recursos de formación o de inserción o al empleo ordinario o tutelado.

Metodología de intervención: Individual y grupal Se realizar actividades de, orientación, diseño y acompañamiento de itinerarios de inserción socio-laboral con 25 jóvenes. Se imparte una acción formativa, pre - taller, dirigida a 12 jóvenes entre 16 y 25 años. El proceso formativo en el taller tendrá una duración total de 585 horas. Se ofrecerá una formación laboral integral que mejora su posición respecto al mundo laboral. La formación profesional que se impartirá en el proceso será la correspondiente al certificado de profesionalidad de "Actividades Auxiliares en Viveros, Jardines y Centros de Jardinería" - R.D. 1228/2006/27oct-

Características principales del proyecto: Jóvenes de entre 16 y 21 años que no han superado la enseñanza obligatoria y se encuentran en riesgo o en situación de exclusión social. Jóvenes, con bajos niveles de estudios, sin cualificación profesional, los excluidos o "rechazados" de los recursos formativos, sin experiencia laboral normalizada significativa. o con entradas intermitentes en el mercado de trabajo y escasas redes de apoyo laboral, personal y social.

Resultados físicos y financieros:

Variable	Categoría a informar	Hombre	Mujer	Total
Edad	menor de 25	16	9	25
	entre 25 y 54			0
	mayor de 54			0
	Total de variable Edad	16	9	25
Grupos Vulnerables	Inmigrantes	10	2	12
	Otras personas desfavorecidas (españoles/as)	6	7	13
	Total de variable Grupos Vulnerables	16	9	25

4 personas de los integrantes del taller acceden a un empleo (12)

Presupuesto aprobado para esta actuación: 50.400 € Ayuda FSE

BUENA PRÁCTICA DE GESTIÓN. Proyecto “Camino a la Integración”
Programa operativo: Lucha contra la discriminación Eje prioritario: Tema prioritario: 70 Itinerarios Organismo: Cáritas Española Ámbito geográfico: Avila
Objetivos: Metodología de intervención: Individual y grupal 1. El trabajo personal y de grupo como pieza fundamental de la recuperación personal a través del desarrollo de las Habilidades Sociales de los Participantes: comunicación, conocimiento y fomento de los recursos personales, autocontrol, relaciones sociales, familiares y de amistad... 2. Desde la formación tanto profesional como en Técnicas de Búsqueda de Empleo para la incorporación al mercado de Trabajo como último paso en el proceso personal de salida de la situación de exclusión o de riesgo de estarlo, reincorporándose a la sociedad como ciudadanos de pleno derecho. Dando un paso importante en la salida de la situación de dependencia en la que se encuentra. 3. Facilitar un espacio de encuentro y de convivencia en el que todos tenemos una parte de la responsabilidad (respeto y ayuda al compañero/a, cuidado del material, limpieza de nuestro espacio de aprendizaje y trabajo...), y en el que todos participamos para su mejora aportando ideas y sugerencias. En este sentido preparamos tiempos de convivencia en los que intentamos ver nuevas formas de ocio saludable: salidas a la naturaleza, visitas a exposiciones de interés, conocimiento de nuestra ciudad y su historia. 4. La intermediación profesional es la fase del proceso que se pone en marcha desde el momento en que la persona tiene los mínimos en competencias personales y profesionales, conoce y utiliza las técnicas de búsqueda de empleo. Ha desarrollado su perfil profesional, está al corriente de la situación del mercado laboral y entra finalmente en contacto con ofertas de empleo. 5. El último paso es el seguimiento en el empleo realizado con aquellas personas que ya se han incorporado al mercado laboral. Esta formula ha dado muy buenos resultados en tanto en cuanto ha posibilitado la intervención inmediata ante problemas que han ido surgiendo en las distintas relaciones laborales. De este modo las personas se sienten un poco más seguras al contar con un referente a quien acudir en todo momento, consiguiendo así que hasta en los momentos de mayor dificultad pueda darse un buen rendimiento y afrontar el problema con posibilidad de solución Características principales del proyecto: El perfil de las personas, tanto españoles como inmigrantes con los que se viene trabajando es el siguiente: En general se da un escaso reconocimiento de sus cualidades y habilidades personales. Sus carencias no les permiten trabajar sus propias posibilidades por lo que se parte de la capacidad del individuo para superar sus situaciones vitales, haciendo gran hincapié en el refuerzo positivo y en el autodescubrimiento de sus capacidades. Características de los Participantes: • Personas con poca formación: académica y para el trabajo. • Personas con pocas habilidades sociales: comunicación, relación y control....

- Personas con pocas condiciones de empleabilidad.
- Personas con poca capacidad de esfuerzo y superación personal.
- Familias con historias de dificultad y conflicto.
- Personas con falta de objetivos
- Personas con pensamientos distorsionados
- Personas sin hogar.
- Personas que presentan carencias de habilidades instrumentales básicas (no saber contar, medir, dificultades de autocontrol, no respeto a normas básicas)
- Personas con los que se trabaja la prevención de situaciones de riesgo.
- Jóvenes provenientes del fracaso escolar.
- Jóvenes provenientes de los centro de protección a la infancia.
- Menores en cumplimiento de una medida judicial.

Resultados físicos y financieros:

Variable	Categoría a informar	Hombre	Mujer	Total
Edad	menor de 25	29	31	60
	entre 25 y 54	51	65	116
	mayor de 54	1	1	2
	Total de variable Edad	81	97	178
Grupos Vulnerables	Inmigrantes	48	80	128
	Otras personas desfavorecidas (españoles/as)	33	17	50
	Total de variable Grupos Vulnerables	81	97	178

37 personas acceden a un empleo

Presupuesto aprobado para esta actuación: 37.159,06 Ayuda FSE

En relación con el eje 4, durante 2011, CÁRITAS 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.

Dentro de la cooperación transfronteriza España-Portugal, hemos continuado los contactos entre las Cáritas de la Raya con Portugal, concretamente las Cáritas de Salamanca y Ciudad Rodrigo (España) y la Cáritas de Guarda (Portugal), si bien está previsto ampliar la cooperación a todas las Cáritas fronterizas: Tui-Vigo, Orense, Zamora, Salamanca, Ciudad Rodrigo, Plasencia, Cáceres, Badajoz y Huelva. Y se ha realizado un encuentro de las Cáritas Ibéricas, configurado por las Cáritas de Proximidad entre España y Portugal.

CRUZ ROJA ESPAÑOLA centra su intervención en el marco del POLCD en el eje 2 y en concreto en los temas prioritarios 70 (integración de inmigrantes y el tema prioritario 71 (oportunidades para colectivos en riesgo de exclusión).

El número de personas atendidas en el eje 2 en el año 2011 es de 18.763 personas en total. En concreto, en el tema 70 se ha atendido a 16.833 personas inmigrantes, lo que supone un 90% del total de personas atendidas en el año en el eje 2; mientras que en el Tema Prioritario 71 se ha atendido a 1.930 personas en situación o riesgo de exclusión social, lo que supone un 10% del total de personas atendidas en este Eje. Destacar que en

el año 2011 la demanda a los proyectos del POLCD ha sido 46.878 personas de las cuales se ha podido atender al menos a 18.763, o sea un 40% de la demanda para el desarrollo de itinerarios de inserción laboral. Existe más demanda, más cronificada en relación al empleo, con mayores dificultades de acceso al empleo y también de acceso a formación y menos empleos a los que acceder. 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 (61%) en relación a los hombres (39%).

Respecto al tema prioritario 70, Cruz Roja Española ha realizado 42 operaciones de itinerarios de inserción laboral para personas principalmente inmigrantes y 7 operaciones de campañas de sensibilización y difusión.

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.

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).

Operación: Itinerarios integrados de inserción para inmigrantes

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:

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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...

El número de personas atendidas es de 16.833 en el tema prioritario 70, similar al año anterior. En concreto, el 90% de todas las personas atendidas desde Cruz Roja en el marco del Programa Operativo Lucha contra la Discriminación han participado en proyectos enmarcados en este tema prioritario.

Este año, a pesar de la crisis, un 33% del total de personas participantes ha logrado encontrar un empleo, en el marco del TP70, 2.824 mujeres y 1.777 hombres, lo que supone un 36% del total de mujeres y un 31% 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 un mayor número de elementos de discriminación.

El perfil tipo de las personas atendidas en el Tema Prioritario 70 es mayoritariamente mujeres (61% frente al 39% de hombres), con una edad entre 25 y 54 años (81%, frente al 15% de jóvenes y 4% de mayores de esa edad), en situación laboral de desempleo (75% frente al 19 % de inactivos y el 6% de ocupados), y con un nivel de estudios medio bajo: el 22% sin estudios, el 27% secundarios obligatorios, el 37% secundarios, y el 11% universitarios.

Entrando en el detalle 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.

- En relación a la orientación: 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 también la participación en Espacios de búsqueda de empleo (27%), desde donde se potencia la autonomía de las personas en sus procesos de inserción; se trata de espacios con ordenadores, prensa laboral, anuncios de ofertas, etc. en los que las y los participantes, de manera autónoma, pero con la correspondiente tutorización, ponen en práctica las técnicas de búsqueda de empleo aprendidas. Cada persona recibe de media ocho horas y media de orientación profesional, la mitad de las cuales en acciones grupales (potenciando las habilidades sociales, el capital relacional y el refuerzo de la autoestima), y la otra mitad de manera individualizada para garantizar la personalización de los itinerarios; en esta orientación individualizada es precisamente donde se analiza los intereses, potencialidades y barreras que cada persona tiene en relación al mercado laboral, y se establecen los objetivos profesionales en los que se basan los itinerarios de inserción.

Destacar que en total se han realizado 78.897 horas de orientación, de las cuales 69.451 han sido individuales y el resto en acciones grupales. En total se han desarrollado 78.440 sesiones de orientación individualizada y se han impartido un total de 2995 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 (134 sesiones), así como técnicas de búsqueda de empleo (661 talleres de elaboración de curriculum, comportamiento en entrevistas...) organización del tiempo y corresponsabilidad (52 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 (89 actividades de refuerzo de la autoestima como eje fundamental en la inserción laboral de colectivos desfavorecidos).

	Mujeres	Hombres	Total	Nº Horas	Nº Sesiones
Orientación Individualizada	9.836	6.390	16.226	69.451	78.440
Sesiones informativas	3.096	2.151	5.247	2.764	1.219
Motivación y activación	483	321	804	382	134
Orientación profesional	2.261	1.537	3.798	2.444	840
Talleres búsqueda empleo	1.906	1.585	3.491	3.208	661
Empoderamiento	327	92	419	443	89
Organización tiempo y corresponsabilidad	254	144	398	205	52

- En relación a la formación, 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). Dentro de los cursos de formación en competencias transversales, se diferencian entre aquellas competencias de carácter personal que contribuyen a desempeñar adecuadamente el trabajo en cualquier ámbito, y las competencias técnicas, más centradas en conocimientos específicos del mundo laboral, que son útiles en puestos de diferentes sectores (manipulación de alimentos, informática, carné de conducir, prevención de riesgos laborales...). Además, dentro de las competencias transversales se imparten cursos específicos de igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo para minimizar las diferencias de género y garantizar una adecuada corresponsabilidad entre hombres y mujeres. Los cursos de competencias transversales son de una duración reducida y son muy flexibles en cuanto al número de participantes. Aproximadamente la mitad de los y las participantes que inician un itinerario de inserción es alumna de un curso de competencias transversales.

En cuanto a la capacitación profesional, se está tendiendo a organizar cursos cortos con estructura modular, cuya combinación pueda responder a las demandas del sistema productivo. Se establecen los contenidos en línea con los certificados de profesionalidad para favorecer una posible homologación en el futuro. Cabe destacar la elevada tasa de permanencia en los cursos, puesto que sólo un 11% no finaliza la formación, mientras que en los años de mayor bonanza económica este porcentaje se disparaba antes mayores expectativas de empleo sin necesitar en la misma medida la formación. Aproximadamente una tercera parte de los participantes que inician un itinerario de inserción se capacita profesionalmente para el desempeño de una profesión concreta.

Se han realizado un total de 1.527 cursos, de los cuales 1.152 han estado centrados en competencias transversales y 375 en capacitación profesional. Los cursos de competencias transversales tienen una duración media de 17 horas, mientras que los de capacitación están en torno a las 132 horas. En total se han impartido 69.882 horas de formación.

Los cursos relacionados con competencias transversales, comunes para distintos puestos de trabajo, se pueden clasificar en tres grandes grupos: las competencias personales y sociales en cualquier puesto de trabajo (hábitos, trabajo en equipo, responsabilidad...), las competencias técnicas intersectoriales (informática, manipulación de alimentos, atención al cliente, etc.), y las vinculadas a la igualdad de oportunidades, como competencias transversales que garantizan la participación equilibrada entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo.

Así, aproximadamente la mitad de las personas atendidas en el marco del Tema Prioritario 70, reciben formación en competencias transversales (49%), en su mayoría en cursos organizados directamente por Cruz Roja en el

marco del Programa. Las personas que participan en acciones formativas de competencias personales y sociales representan un 19% del total de participantes, los que lo hacen en competencias técnicas un 30% y los que participan en cursos de igualdad de oportunidades, son un 5%. Hay que mencionar que algunos participantes son alumnos de más de una modalidad de formación por lo que la suma de cada tipo no es igual al de total de personas formadas.

En total en el tema prioritario 70 se han desarrollado 436 cursos de competencias personales, 627 cursos de competencias técnicas transversales, y 89 cursos de igualdad de oportunidades.

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 (31% del total de participantes). En general se desarrollan cursos de duración media que concilien la permanencia en los mismos (puesto que los cursos de larga duración son a veces insostenibles para personas de elevada vulnerabilidad por su perentoria necesidad de obtener recursos económicos que les obliga a abandonar los cursos y trabajar en la economía sumergida), con la verdadera cualificación para el desempeño de una profesión. El 26% de los participantes han sido alumnos de un curso organizado directamente por Cruz Roja en el marco del programa mientras que el resto de los capacitados lo han sido de la oferta formativa externa. En total se han organizado 375 cursos de capacitación profesional, con una duración media de 132 horas por curso.

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. En este sentido, un 33% de las personas formadas en una profesión u oficio han podido realizar prácticas profesionales en entornos productivos reales.

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.

- Y en relación a la intermediación y cooperación empresarial, es clave 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. En relación a las ofertas recibidas, es necesario aclarar que se trata de las ofertas recibidas en los servicios de empleo de Cruz Roja. Para unificar la respuesta a las empresas, las ofertas recibidas en Cruz Roja no se vincula a un proyecto determinado. Por el contrario, los contactos empresariales y las personas preseleccionadas sí que están adscritas 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.

En total se ha contactado con un total de 10.451 empresas en el Tema Prioritario 70, de las cuales 4.905 han sido directamente visitadas para conocer de primera mano los entornos productivos; se ha realizado un trabajo de asesoramiento empresarial desde el proyecto con 1.472 empresas y a 3.935 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 3.156 empresas.

Con los recursos disponibles se ha podido realizar un trabajo de prospección empresarial que se traduce en 62 empresas contactadas por cada 100 participantes y 29 empresas visitadas para ese número de participantes. El sector servicios el destinatario fundamental de las acciones de prospección empresarial.

En cuanto a la gestión de ofertas de empleo, el porcentaje de personas preseleccionadas para cubrir ofertas de empleo es de un 31%, es decir, aproximadamente una tercera parte de los participantes, a pesar del contexto tan desfavorable, y de la caída de ofertas de empleo recibidas en los Servicios de Empleo de Cruz Roja, logra acceder al menos a una entrevista de trabajo.

De estas personas casi la mitad (44%) son finalmente contratadas y por tanto logran la inserción directamente gracias al trabajo de intermediación del Programa, lo que supone un 42% del total de inserciones logradas en todo el Programa.

Las inserciones logradas son mayoritariamente de carácter temporal, y en un elevado número a tiempo parcial. Se mantiene un elevado porcentaje de empleo doméstico como una alternativa en el actual contexto de crisis, muy concentrado en el caso de las mujeres.

Esta operación tiene 2 tipos de itinerarios que se definen a través de los siguientes proyectos (para más información consultar informe de CRE:

- Itinerarios integrados con personas inmigrantes – Red Interlabora
- Itinerarios de diversificación profesional, mantenimiento y promoción profesional

Operación: Campañas de difusión y sensibilización para inmigrantes

Las campañas desarrolladas en el marco del Tema 70 fueron:

EJE 2: Fomentar la empleabilidad, la inclusión y la igualdad entre hombres y mujeres			
Tema 70: Favorecer la integración social y laboral de las personas inmigrantes			
Región	Ámbito territorial	Campaña	Línea de actuación
Convergencia	Andalucía	Entorno al Sur	Sensibilización y diversidad cultural (igualdad de trato, diversidad e interculturalidad)
	Castilla La Mancha	Diferencias que suman	
Competitividad	Madrid	Madrid Incluye	
	Navarra	Mostrarte Navarra	
Transitoria competitividad	Canarias	Canarias sin diferencias	
	Castilla y León	Oportunía	RSE y lucha contra la discriminación por razón de origen
	Comunidad Valenciana	Empresa Diversa	

En líneas generales todas estas campañas comparten como última finalidad fomentar la aceptación y poner en valor la diversidad, fundamentalmente cultural, en el entorno laboral y social. Cada una de estas campañas ha desarrollado, en función su realidad territorial y de sus objetivos concretos, 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.

En cuanto al tema prioritario 71, éste incluye 25 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).

El trabajo se desarrolla a través de las oficinas territoriales de Cruz Roja, en concreto, en 26 provincias en diferentes 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).

Operación: Itinerarios integrados de inserción para personas desfavorecidas.

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 receptoras 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.

En concreto se han realizado 25 operaciones de itinerarios de inserción laboral para personas desfavorecidas en el TP71,

El número de personas atendidas es de 1.930 en el tema prioritario 71, de las cuales el 64% son mujeres frente al 36% de hombres. Decir que suponen en total el 10% de todas las personas atendidas desde Cruz Roja en el Programa Operativo Lucha contra la Discriminación.

Este año, a pesar de la crisis, un 31% del total de personas participantes en el marco del TP71 ha logrado encontrar un empleo, 404 mujeres y 199 hombres, lo que supone un 33% del total de mujeres y un 29% del total de hombres.

El perfil tipo de las personas atendidas en el Tema Prioritario 71 es mayoritariamente mujeres (64% frente al 36% de hombres), con una edad entre 25 y 54 años (79%, frente al 18% de jóvenes y 3% de mayores de esa edad), en situación laboral de desempleo (84% frente al 14 % de inactivos y el 2% de ocupados), y con un nivel de estudios medio bajo: el 36% sin estudios, el 35% secundarios obligatorios, el 22% secundarios, y el 5% universitarios.

Entrando en el detalle 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.

Orientación

La práctica totalidad de los participantes han recibido orientación profesional individualizada (99%), y una parte muy importante de ellos (70%) han participado en acciones grupales de orientación (información sobre mercado de trabajo, técnicas de búsqueda de empleo, motivación hacia la formación, empoderamiento...). Destacar también la participación en espacios de búsqueda de empleo (46%), desde donde se potencia la autonomía de las personas en sus procesos de inserción; se trata de espacios con ordenadores, prensa laboral, anuncios de ofertas, etc. en los que las y los participantes, de manera autónoma, pero con la correspondiente tutorización, ponen en práctica las técnicas de búsqueda de empleo aprendidas.

Cada persona recibe de media 23 horas de orientación profesional, la mayor parte en acciones grupales (potenciando las habilidades sociales, el capital relacional y el refuerzo de la autoestima), y el resto de manera individualizada para garantizar la personalización de los itinerarios; en esta orientación individualizada es precisamente donde se analiza los intereses, potencialidades y barreras que cada persona tiene en relación al mercado laboral, y se establecen los objetivos profesionales en los que se basan los itinerarios de inserción.

Destacar que en total se han realizado 21.004 horas de orientación, de las cuales 17.914 han sido individuales y el resto en acciones grupales. En total se han desarrollado 17.033 sesiones de orientación individualizada y se han impartido un total de 773 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 (179 sesiones), así como técnicas de búsqueda de empleo (199 talleres de elaboración de curriculum, comportamiento en entrevistas...) organización del tiempo y corresponsabilidad (42 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 (93 actividades de refuerzo de la autoestima como eje fundamental en la inserción laboral de colectivos desfavorecidos).

	Mujeres	Hombres	Total	Nº Horas	Nº Sesiones
Orientación Individualizada	1218	689	1907	17914	17033
Sesiones informativas	431	219	650	539	179
Motivación y activación	346	140	486	379	87
Orientación profesional	411	201	612	570	173
Talleres búsqueda empleo	480	247	727	1044	199
Empoderamiento	234	54	288	430	93
Organización tiempo y corresponsabilidad	218	73	291	128	42

Formación

Uno de los elementos claves dentro de los itinerarios con personas en situación o riesgo de exclusión 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).

Dentro de los cursos de formación en competencias transversales, se diferencian entre aquellas competencias de carácter personal que contribuyen a desempeñar adecuadamente el trabajo en cualquier ámbito, y las competencias técnicas, más centradas en conocimientos específicos del mundo laboral, que son útiles en puestos de diferentes sectores (manipulación de alimentos, informática, carné de conducir, prevención de riesgos laborales...). Además, dentro de las competencias transversales se imparten cursos específicos de igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo para minimizar las diferencias de género y garantizar una adecuada corresponsabilidad entre hombres y mujeres. Los cursos de competencias transversales son de una duración reducida y son muy flexibles en cuanto al número de participantes. Casi dos terceras partes de los y las participantes que inician un itinerario de inserción pasan a ser alumnos de un curso de competencias transversales.

En cuanto a la capacitación profesional, se está tendiendo a organizar cursos cortos con estructura modular, cuya combinación pueda responder a las demandas del sistema productivo. Se establecen los contenidos en línea con los certificados de profesionalidad para favorecer una posible homologación en el futuro. Cabe destacar la elevada tasa de permanencia en los cursos, puesto que sólo un 9% no finaliza la formación, mientras que en los años de mayor bonanza económica este porcentaje era mayor, antes mejores expectativas de empleo sin necesitar en la misma medida la formación. Casi la mitad de los participantes que inician un itinerario de inserción se capacita profesionalmente para el desempeño de una profesión concreta.

Se han realizado un total de 467 cursos, de los cuales 332 han estado centrados en competencias transversales y 135 en capacitación profesional. Los cursos de competencias transversales tienen una duración media de 14 horas, mientras que los de capacitación están en torno a las 141 horas. En total se han impartido 30.912 horas de formación.

Los cursos relacionados con competencias transversales, comunes para distintos puestos de trabajo, se pueden clasificar en tres grandes grupos: las competencias personales y sociales en cualquier puesto de trabajo (hábitos, trabajo en equipo, responsabilidad...), las competencias técnicas intersectoriales (informática, manipulación de alimentos, atención al cliente, etc.), y las vinculadas a la igualdad de oportunidades, como competencias transversales que garantizan la participación equilibrada entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo.

Así, aproximadamente la mitad de las personas atendidas en el marco del Tema Prioritario 71, reciben formación en competencias transversales (65%), en su mayoría en cursos organizados directamente por Cruz Roja en el marco del Programa. Las personas que participan en acciones formativas de competencias personales y sociales representan un 37% del total de participantes, los que lo hacen en competencias técnicas un 43% y los que participan en cursos de igualdad de oportunidades, son un 13%. Hay que mencionar que algunos participantes son alumnos de más de una modalidad de formación por lo que la suma de cada tipo no es igual al de total de personas formadas.

En total en el tema prioritario 71 se han desarrollado 128 cursos de competencias personales, 166 cursos de competencias técnicas transversales, y 38 cursos de igualdad de oportunidades.

En cuanto a la capacitación profesional, hay que destacar que casi la mitad de los participantes han sido cualificados en una profesión u oficio determinado (44% del total de participantes). En general se desarrollan cursos de duración media que concilien la permanencia en los mismos (puesto que los cursos de larga duración son a veces insostenibles para personas de elevada vulnerabilidad por su perentoria necesidad de obtener recursos económicos que les obliga a abandonar los cursos y trabajar en la economía sumergida), con la verdadera cualificación para el desempeño de una profesión. En total se han organizado 135 cursos de capacitación profesional, con una duración media de 141 horas por curso.

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. En este sentido, un 31% de las personas formadas en una profesión u oficio han podido realizar prácticas profesionales en entornos productivos reales.

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.

Intermediación y cooperación empresarial

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.

Este tipo de actividad incluye tanto la prospección empresarial, la gestión de ofertas de empleo (preselección de candidatos), como el seguimiento con empresas y personas.

En relación a la prospección empresarial, a continuación se detalla el número de empresas con las que se ha contactado, el tipo de contacto, y el ratio de empresas que ha sido necesario visitar por cada 100 participantes del Proyecto. En relación a las ofertas recibidas, es necesario aclarar que se trata de las ofertas recibidas en los servicios de empleo de Cruz Roja. Para unificar la respuesta a las empresas, las ofertas recibidas en Cruz Roja no se vincula a un proyecto determinado. Por el contrario, los contactos empresariales y las personas preseleccionadas sí que están adscritas 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 cada uno de los proyectos en los que existan candidatos que cumplan el perfil requerido en la oferta. En este sentido, hay que mencionar que en el tema 71 la actividad de prospección ha estado centrada en los proyectos de Itinerarios intensificados y por colectivo, pero también en los proyectos de Activación y Acompañamiento, tanto con jóvenes como con mujeres, como en los Servicios de Mediación Sociolaboral se han mantenido contactos con empresas.

En total se ha contactado con un total de 535 empresas en el Tema Prioritario 71, de las cuales 281 han sido directamente visitadas para conocer de primera mano los entornos productivos; se ha realizado un trabajo de asesoramiento empresarial desde el proyecto con 90 empresas y a 230 se les ha realizado un seguimiento tras la colaboración.

Con los recursos disponibles se ha podido realizar un trabajo de prospección empresarial que se traduce en 62 empresas contactadas por cada 100 participantes y 29 empresas visitadas para ese número de participantes. El sector Servicios el destinatario fundamental de las acciones de prospección empresarial.

En cuanto a la gestión de ofertas de empleo, el porcentaje de personas preseleccionadas para cubrir ofertas de empleo es de un 28%, es decir, más de una cuarta parte de los participantes, a pesar del contexto tan desfavorable, y de la caída de ofertas de empleo recibidas en los Servicios de Empleo de Cruz Roja, logra acceder al menos a una entrevista de trabajo.

De estas personas casi la mitad (47%) son finalmente contratadas y por tanto logran la inserción directamente gracias al trabajo de intermediación del Programa, lo que supone un 37% del total de inserciones logradas en todo el Programa.

Las inserciones logradas son mayoritariamente de carácter temporal, y en un elevado número a tiempo parcial. Se mantiene un elevado porcentaje de empleo doméstico como una alternativa en el actual contexto de crisis, muy concentrado en el caso de las mujeres, aunque el porcentaje es mucho más reducido en relación al de personas extranjeras.

Esta operación tiene 4 tipos de itinerarios que se definen a través de los siguientes proyectos, basado en colectivos específicos o con diferentes niveles de empleabilidad (para más información ver informe de CRE):

- Itinerarios intensificados para personas muy alejadas del mercado laboral e Itinerarios integrales con un colectivo específico
- Activación y acompañamiento laboral para jóvenes
- Activación y acompañamiento laboral para mujeres
- Servicio de mediación sociolaboral

Operación: 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.

- EJE 2: Fomentar la empleabilidad, la inclusión y la igualdad entre hombres y mujeres			
Tema 71: Luchar contra la discriminación en el acceso al trabajo y en la promoción del mismo			
- Región	- Ámbito territorial	- Campaña	- Línea de actuación
- Convergencia	- Galicia	- Galicia Suma	- RSE y fomento de la inclusión social
- Multiobjetivo	- Estatal	- Te corresponde Nos corresponde	- Promoción de la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral

En el eje 4 y a lo largo del 2011, CRUZ ROJA ESPAÑOLA ha participado en redes interregionales y cabe destacar el convenio firmado en el año 2010 y que tiene continuidad en el año 2011 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 Luís Vives) 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 con Fondos Estructurales 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 y las sinergias entre las ONGs y las administraciones públicas a favor las personas que se encuentran en situación o en riesgo de exclusión. En concreto a lo largo de este año se han realizado y co-gestionado 2 experiencias para transferir la experiencia de Cruz Roja Española y el resto de ONGs como organismos intermedio, que han sido la realización de 2 seminarios Autonómicos “El acceso al empleo de los grupos sociales en situación de desventaja” en Comunidad Valencia y Castilla y León con el objetivo, entre otros, de mostrar la aportación del Tercer Sector de Acción Social a las políticas de empleo e inclusión activa, tanto desde la acción con las personas y con las entidades de acción social, como desde la capacidad de propuesta e incidencia política. En la que participaron más de 200 personas de diferentes administraciones regionales, provinciales y locales junto con entidades sociales y empresas colaboradoras.

Además en el marco de esta red se realizan 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.

Durante el año 2011, CRE sigue manteniendo su red interregional formada por todos los centros de empleo de CRE en la que tiene como función principal la transferencia de buenas prácticas, mejorar los procesos de inserción laboral de los itinerarios y desarrollar herramientas comunes entre las diferentes CCAA que gestionan el POLCD en CRE. Y a lo largo de este año se han realizado más de 6 acciones interregionales pero cabe mencionar: el Seminario interregional sobre el desarrollo de itinerarios de la red interlabora realizado en Barcelona el día 25 de octubre para contrastar el trabajo global de la red interlabora@ y las adaptaciones significativas que se han incorporado en este contexto de crisis y compartir experiencias de trabajo que han funcionado bien, tanto por su contenido, metodología y organización y 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 2010, reflexionar sobre metodologías desarrolladas, informar y reforzar los requerimientos del fondo social europeo en el marco del POLD 2007-2013 e Intercambiar experiencias del trabajo con las personas y de promoción de mercados inclusivos. Se realizó el 15,16 y 17 de junio con una participación de 59 personas.

Además cabe mencionar que se ha participado de CRE en las siguientes redes:

- La red de Políticas de igualdad entre hombres y mujeres de fondos estructurales a través de sus reuniones convocadas en Bilbao y Santiago de Compostela.

- Se participa también en la red de personas reclusas y ex reclusas, en el que a través de una de las operaciones que se desarrolla a través de Cruz Roja en Cataluña se muestra la experiencia en cooperación público-privado entre CIRE-CRE en la inserción laboral de personas reclusas. Este año se ha elaborado y editado la Guía de Buenas Prácticas "LA INSERCIÓN PUESTA EN PRÁCTICA", en la que se muestran experiencias destacadas para la inserción sociolaboral de personas reclusas y ex-reclusas de los participantes de la Red Temática Nacional del Fondo Social Europeo", es el producto final de la Red Temática Nacional del Fondo Social Europeo para la inserción sociolaboral de personas reclusas y ex-reclusas. Esta publicación recoge experiencias destacadas en la materia de algunas de las entidades participantes en dicha red. La red ha sido promovida por la UAFSE y ha contado con la ayuda de CIRE, empresa pública dependiente de la Generalidad de Cataluña, como Asistencia Técnica.

- 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.

Cruz Roja Española a lo largo del 2011 considera innovadoras algunas de las operaciones o acciones específicas que detalla a continuación tanto por la temática como por el enfoque y por los resultados obtenidos: Como cierre de este punto 3, de acuerdo con los criterios establecidos en el documento "orientaciones para la detección de Buenas prácticas", se estima pertinente presentar resumidamente en la ficha siguiente una buena práctica por parte de CRE.

BUENA PRÁCTICA DE GESTIÓN. Proyecto: "Te corresponde Nos corresponde"
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: Campaña de comunicación y sensibilización que 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. "Te corresponde, nos corresponde" parte de un hecho que, por el momento, es incuestionable en nuestra sociedad: el acceso al mercado de trabajo y el desarrollo profesional de las mujeres se ve afectado negativamente por la desigualdad que existe a la hora de compaginar vida laboral con la atención a otras tareas

consideradas “domésticas” y que tienen que ver sobre todo con el cuidado de niños y niñas o de personas mayores.

- **Objetivos:**

. 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.

. Llamar la atención de las empresas sobre la necesidad de impulsar en sus ámbitos de actuación medidas que promuevan y favorezcan la conciliación.

- **Metodología de intervención:**

La campaña engloba dos líneas de actuación: a) la exposición *Te corresponde Nos corresponde*, y b) la elaboración de herramientas para la promoción de la corresponsabilidad.

La campaña en su conjunto (tipo de actuaciones, soportes, público objetivo y mensajes a transmitir...) tuvo como base dos informes que analizaban:

- El marco teórico sobre el que se basa la campaña (igualdad de oportunidades y de género en el ámbito del empleo)
- Otras campañas puestas en marcha con anterioridad con temáticas similares para que el trabajo fuera complementario con lo ya realizado.

El primero de estos informes sirvió, fundamentalmente, para delimitar qué decir y a quién. Asimismo sirvió de a toda la documentación que se ha generado (dossier, guía...) y para las acciones de sensibilización y formación que se han desarrollado y que se explican más adelante. El segundo de ellos permitió delimitar el cómo transmitir los mensajes al público destinatario: el tono, los canales, la estrategia...

- **Características principales del proyecto:**

Población objetivo: empresas, organizaciones empresariales y población en general.

Recursos utilizados:

- a) Exposición *Te corresponde Nos corresponde*: dirigida, principalmente, a la población general. Está formada por 20 piezas que otros tantos viñetistas de reconocido prestigio han cedido sus obras, desinteresadamente, a Cruz Roja. Con el fin de lograr un mayor alcance, se realizaron 10 versiones de la exposición, en tres de las cuales todos los textos aparecían en castellano y una de las lenguas cooficiales del estado.

Por lo que se refiere a los soportes físicos, la exposición consta de:

- 20 mesas de dibujo, cada una de ellas formada por una viñeta asociada a un mensaje clave y datos cuantitativos que reflejan la realidad desigual de nuestra sociedad.
 - 5 soportes que facilitan el hilo conductor de la exposición, al tiempo que amplían y agrupan los contenidos que se quieren transmitir.
 - Soportes decorativos: 1 goma y 2 lápices por exposición con el lema "Te corresponde, nos corresponde".
- b) 10.000 postales, reproduciendo cuatro de las viñetas que formaban parte de la exposición, y en cuya trasera aparecía un texto explicativo de la necesidad de la corresponsabilidad en materia de conciliación.
- c) Guía "La corresponsabilidad en el entorno empresarial. Desarrollando nuevos valores en la gestión empresarial: corresponsabilidad e igualdad", dirigida a las empresas.
- d) Página Web: www.tecorrespondeenoscorreponde.org
- e) Tres eMailings dirigidos específicamente a las empresas.
- f) Materiales gráficos de apoyo (carteles, carpetas...)

Innovación:

- La campaña en su conjunto responde a un diseño innovador orientado a conseguir la mayor efectividad a la hora tanto de captar la atención de los destinatarios como de transmitir los mensajes nucleares vinculados a la necesidad de la corresponsabilidad en materia de conciliación.

- La utilización del humor como vehículo para plasmar la realidad y llamar a la reflexión sobre las consecuencias negativas que una falta de corresponsabilidad en materia de conciliación tienen no sólo para el acceso de las mujeres al mercado de trabajo, sino también para su desarrollo y, en última instancia, para su acceso a una serie de derechos y prestaciones que se derivan directamente de la vida laboral, por ejemplo la prestación por desempleo, el derecho a una pensión...

Criterios de igualdad:

La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es el "*leif motiv*" que da origen y sentido a la campaña

por lo que los criterios de igualdad de oportunidades están plenamente incorporados a la campaña. Además en este punto cabe señalar que tanto la estructura de ideas fuerza como los mensajes que se transmiten en la campaña fueron definidos a partir de un estudio realizado por una técnica especializada en igualdad de género y de oportunidades entre hombres y mujeres.

Entre otras cuestiones dicho estudio analizaba en profundidad:

- La corresponsabilidad entre la vida personal, familiar y laboral como uno de los grandes retos del siglo XXI.
- Las consecuencias no sólo para las mujeres sino también para el conjunto de la sociedad, de la ausencia de conciliación.

A partir de las conclusiones del estudio, se diseñó la estructura de contenidos e ideas fuerza de la exposición y del conjunto de elementos de la campaña. Una vez definidos, estos elementos se “tradujeron” en mensajes sencillos y cercanos que reforzaran las ideas transmitidas por las diferentes viñetas. Cabe señalar que las y los viñetistas dispusieron por adelantado de la primera estructura de ideas fuerza como material de apoyo a la hora de elaborar sus piezas.

Responsabilidad Social:

Desde un primer momento, esta campaña ha buscado la responsabilidad social entendida en un amplio sentido del término. En primer lugar, cabría señalar que la campaña ha sido cofinanciada por entidades de diferente naturaleza: Ministerio de Igualdad, Obra Social de La Caixa y Cruz Roja Española en el marco de su gestión del P.O. Plurirregional Lucha contra la Discriminación 2.007-2.013, del Fondo Social Europeo. Por lo tanto se trata de una experiencia de **partenariado público-privado**.

Por otro lado, el desarrollo de la campaña se ha basado en una **cooperación de abajo arriba**: en su recorrido por las diferentes localidades han colaborado un amplio espectro de entidades sociales: ayuntamientos, consejerías autonómicas, organismos provinciales, obras sociales de cajas de ahorros, empresas y asociaciones empresariales, sindicatos, cámaras de comercio, universidades, asociaciones de mujeres....

Por último cabría señalar que en el desarrollo de Te corresponde Nos corresponde han participado activamente **594 voluntarios y voluntarias de Cruz Roja**.

Sostenibilidad:

La sostenibilidad del proyecto viene derivada, fundamentalmente, de:

- La mayoría de los materiales y productos para la promoción de corresponsabilidad, han sido elaborados en **formato electrónico**. Esto permite una difusión continuada y sin límites, que no está sujeta al agotamiento de existencias y, por tanto, al coste que supone la reedición que es característica de los productos en soporte papel.
- La exposición se adapta a un **amplio tipo de instalaciones**, baste señalar que durante 2.011 Te corresponde Nos corresponde ha estado en: centros comerciales, casas de la cultura, centros de la mujer, bibliotecas municipales, casas de la juventud, estaciones tren, tranvía, ayuntamiento, asambleas locales de Cruz Roja, campus universitarios, teatros, cines, plazas, institutos... Por un lado, esta versatilidad aumenta las posibilidades cooperación entre entidades, y por otro lado permite usar espacios de cesión gratuita.

- Resultados físicos y financieros:

Los principales resultados físicos de la campaña son:

- Cobertura de 13 de las 17 comunidades autónomas.
- 66 exposiciones “Te corresponde Nos corresponde”.
- 44 actos de presentación de la campaña.
- 68 actividades asociadas a la exposición, principalmente visitas guiadas (65)
- 232.450 visitantes: 226.948 personas visitaron alguna de las exposiciones y 5.502 personas participaron en los actos de presentación o alguna de las 68 actividades asociadas a la exposición.
- 594 voluntarios y voluntarias de Cruz Roja han colaborado en el recorrido de la exposición (montaje, desmontaje, traslado, organización de visitas guiadas...)
- Algo más de 11.000 empresas han recibido al menos uno de los *eMailings* alusivos a la necesidad de poner en marcha medidas que favorezca la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Amplia repercusión en los medios de comunicación. Sólo el primer acto de presentación de la campaña en el Ministerio de Igualdad (24 de febrero de 2.011) tuvo un impacto de audiencia de 5.719.000, cifra a la que habría que sumar la repercusión en los diferentes medios de comunicación locales que han hecho eco del recorrido de la exposición.

Por último señalar que la campaña Te corresponde Nos corresponde ha sido reconocida como finalista en los “II premios Corresponsables”, en la categoría “entidades no lucrativas”. Estos premios son organizados por la Fundación Corresponsables.

Por lo que se refiere a los resultados financieros, la campaña se ajustó al presupuesto inicialmente previsto (132.500€)

El INSTITUTO DE LA MUJER aclara en este apartado que en el EJE 2 los datos comentados de indicadores de realización y resultados que aparecen en el cuadro 8 no se corresponden con la ejecución real.. Esto se debe a que, al no haber sido certificado el gasto, no aparecen plasmados en la aplicación FSE, con lo cual los indicadores son más bajos que en la realidad.

La evolución de la ejecución en el año 2011 es superior a la que aparece en el cuadro, lo cual se pone de manifiesto en el análisis de las actuaciones realizadas este año 2011, donde se comentan, entre otros, el número de participantes desagregado en mujeres y hombres y el de entidades beneficiarias.

En total, hemos contabilizado 27.027 mujeres y 2.429 hombres beneficiarios de las actuaciones ya realizadas y ejecutadas en este año 2011, o ya iniciadas pero pendientes de ejecutar. El total de entidades beneficiarias es de 426. Estos datos con sus indicadores correspondientes, se irán incorporando al sistema conforme se vaya certificando el gasto.

En relación a la ejecución financiera del Eje 2, si analizamos los datos del cuadro 3, vemos que se han ejecutado 7.568.267, 26 €, lo cual supone casi un 20% sobre el gasto total previsto. Sin embargo, si observamos el cuadro de ejecución real a 31-12-2011, los datos de ejecución real del Eje 2, es decir, lo comprometido más lo ejecutado pero pendiente de certificar, se elevan a un 65.50% sobre el total previsto.

Respecto al Eje 4, el gasto certificado es de 237.551,46, lo cual representa casi un 31% de lo previsto. En el cuadro de ejecución real, ésta se eleva a 715.183,46, es decir, un 93.09% sobre lo previsto.

A continuación, se detallan las actuaciones del Instituto de la Mujer incorporando la categoría de gasto a la que se imputan.

ITINERARIOS INTEGRADOS DE INSERCIÓN SOCIO-LABORAL:

Programa SARA (Tema prioritario 66)

El Programa Sara consiste en la realización de itinerarios integrados de inserción social y laboral en el que se trabaja la motivación personal (autoestima, asertividad, negociación de conflictos, gestión del tiempo..), motivación para el empleo (la centralidad del empleo, conocimiento del mercado laboral, técnicas de búsqueda de empleo, ...) y acompañamiento a la inserción.

Se trabaja a través de una metodología interactiva desde la perspectiva de género y la interculturalidad utilizando herramientas elaboradas por el equipo responsable de la realización de los itinerarios. El Instituto de la Mujer imparte la formación en género e interculturalidad a las personas responsables de la realización de los itinerarios.

Las actuaciones consisten en el desarrollo de una formación de 80 hs (en cada localidad y taller) con perspectiva de género e interculturalidad, adaptados a las necesidades y características de cada mujer, con elaboración de contenidos específicos que tienen en cuenta la diversidad.

El Programa se realiza con la participación de dos entidades que trabajan habitualmente con población inmigrante a través de convenios de colaboración con: CRUZ ROJA y CEPAIM (Consortio de Entidades para la Acción Integral con Migrantes)

Participación: En el año 2011, se ha llevado a cabo en 10 localidades: Barcelona, Sabadell (Barcelona), Castellón, Soria, Ciudad Real, Madrid, Molina de Aragón (Guadalajara), Sevilla, Cartagena y Teruel y han realizado el itinerario 300 mujeres de nacionalidades diferentes.

En el marco de este Programa, se ha impartido una formación en actuaciones con migrantes dirigida a las responsables de los Programas SARA de la Cruz Roja y CEPAIM, al principio y al cierre del Programa. Las jornadas del inicio se realizaron los días 6 al 8 de septiembre en el Instituto de la Mujer. Asistieron 14 mujeres y la duración fue de 17 horas.

Acciones dirigidas a mujeres con discapacidad del Programa “Ejerciendo derechos, asumiendo responsabilidades” (Tema prioritario 66)

Se trata de una operación dirigida a la promoción de las mujeres con discapacidad. Va dirigido a las mujeres con discapacidad así como a sus familias.

Se ha llevado a cabo en la CCAA de Galicia mediante contrato menor con la Confederación Galega de Persoas con Discapacidade (COGAMI).

Para llevarlo a cabo se han realizado las siguientes actuaciones:

- Información a las mujeres con discapacidad: En este ámbito se realizó el I Encuentro Autonómico “El empoderamiento de la mujer. Mujeres con capacidad”, celebrado el 22 de noviembre en Lalín (Pontevedra).
- Comunicación y sensibilización: Se llevaron a cabo, por un lado, talleres de sensibilización en materia de derechos de las mujeres con discapacidad y, por otro, talleres sobre la educación basada en la igualdad de oportunidades, participando mujeres con discapacidad y sus familias. Los talleres se celebraron los días 18 y 20 de octubre en Santiago de Compostela, el 2 de noviembre en Lugo (2 talleres), el 3 de noviembre en Ferrol (2 talleres), el 8 de noviembre en Mos (2 talleres) y el 10 de noviembre en Orense 2 talleres.
- Investigación: se elaboró una “Guía de Derechos de las Mujeres con Discapacidad” a través del estudio de necesidades y expectativas y del análisis de las conclusiones de las actividades realizadas.

Los objetivos de este Programa son:

- Hacer visible el papel de las mujeres con discapacidad
- Desarrollar herramientas que faciliten a las mujeres con discapacidad el conocimiento, ejercicio y disfrute de sus derechos

Participación: Al Encuentro Autonómico asistieron un total de 80 personas (5 hombres y 75 mujeres) y a los talleres 172 (9 hombres y 163 mujeres).

ACCIONES DE FORMACIÓN Y EMPLEO

Programa CLARA

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, sin titulación, pertenecientes a minorías étnicas, inmigrantes, con discapacidad, reclusas) y se lleva a cabo a través de Convenios de Colaboración con Entidades Locales y Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas.

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 específica adaptada a los puestos de trabajo ofertados por las empresas con un acompañamiento de intermediación laboral.

El Programa se ejecuta durante los años 2011 y 2012.

Participación: Han participado un total de 676 mujeres que han realizado el itinerario completo, 343 pertenecientes al Objetivo Convergencia y 333 a Competitividad. De las mujeres participantes que acusan mayor riesgo de exclusión son víctimas de violencia de género, responsables de núcleos familiares, mayores de 45 años sin titulación, jóvenes, con discapacidad, reclusas y/o pertenecientes a minorías étnicas.

En el marco de este Programa, se ha impartido una formación sobre la aplicación del mainstreaming de género en actuaciones dirigidas a los grupos en proceso de inclusión, destinada a los responsables de impartición del

Programa, que ha consistido en dos sesiones realizadas en el Instituto de la Mujer con una asistencia media de una veintena de mujeres. Los datos de inserción, en relación con el Programa Clara desarrollado en el año 2010, son los siguientes: de un total de 450 mujeres desempleadas, 102 consiguieron un contrato de trabajo en un plazo de 6 meses. Por último, por parte de cada Ayuntamiento, se han realizado acciones de difusión mediante jornadas, folletos, anuncios, etc. que se explican con más detalle en el apartado de Información y Publicidad.

Programa dirigido a incrementar la participación social y laboral de las mujeres en el ámbito rural

Con el objetivo de incrementar la participación social y la empleabilidad de las mujeres en el ámbito rural, se realiza esta nueva actuación, mediante Convenios de colaboración con las Entidades Locales.

El Programa tiene una duración de 2 anualidades, 2011 y 2012, y se desarrolla a través de un itinerario que incluye distintas fases hasta lograr la inserción laboral.

Las actividades en 2011 se han iniciado en el último trimestre llevándose a cabo las siguientes:

- Desarrollo de la primera fase del itinerario en la que se han trabajado aspectos personales y motivación para el empleo, así como el diseño de actividades de formación ocupacional previo análisis de las demandas laborales locales.
- Acciones de difusión del programa

Participantes: El total de participantes ha sido de 274 mujeres del ámbito rural. Se ha realizado en 13 municipios correspondientes a 8 CCAA (Extremadura, Galicia, Andalucía, Castilla-la Mancha, Murcia, Comunidad Valenciana, Castilla y León y la Rioja).

En el marco de este Programa, se ha impartido una formación destinada a los formadores del Programa, que ha consistido en dos sesiones realizadas en el Instituto de la Mujer, los días 28 y 29 de julio y una asistencia de 20 mujeres y 2 hombres.

Respecto a la difusión, 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.

ACCIONES FORMATIVAS (incluidas en el Tema prioritario 69)

Programas de sensibilización y prevención de la violencia sexual en jóvenes y adolescentes

En colaboración con distintos Ayuntamientos durante 2011 se han llevado a cabo actividades conjuntas mediante la firma de convenios de colaboración 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.

Las actividades realizadas han sido 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 adolescentes a través del trabajo en Institutos y Centros de Formación Profesional, trabajando con el alumnado y el profesorado.
- 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.

Participantes: El total de participantes ha sido 2.178 personas de las cuales 880 son hombres y 1.298 mujeres. Se ha realizado en 7 municipios, correspondientes a 3 CCAA (Extremadura, Madrid y Galicia)

Se ha realizado difusión a través de dípticos, folletos, notas de prensa, invitaciones, marca páginas...que se detallan en el apartado de Información y Publicidad.

Realización de un Seminario formativo sobre aplicación y desarrollo de medidas y Planes de Igualdad

Esta nueva actuación tiene dos objetivos fundamentales:

- Analizar la desigualdad entre hombres y mujeres en las empresas del sector de Comercio, Hostelería-Turismo y Juego.
- Sensibilizar y formar a representantes sindicales estatales y a las Secretarías de Igualdad que participan en procesos de negociación colectiva sobre igualdad de oportunidades, planes de igualdad y su aplicación al ámbito de la empresa.

El Seminario se ha organizado en tres paneles dirigidos a la evaluación de la igualdad en los convenios colectivos y planes de igualdad de género, la acción del sindicato en las empresas para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y las experiencias de negociación de planes de igualdad.

Se realizó el 16 de noviembre de 2011 en la sede de UGT en Madrid, gestionándose mediante un contrato menor.

La celebración del Seminario se difundió a través de las circulares informativas dirigidas a las federaciones de Comunidad Autónoma y a las Secciones Sindicales Estatales, así como en la página Web.

Participación: El Seminario estaba dirigido, prioritariamente, a las Secretarías de Igualdad de Comunidad Autónoma de la Federación, a las delegadas y delegados de UGT que participan en las mesas de negociación de planes de igualdad y a responsables de las Secciones Sindicales de UGT en empresas estatales de los sectores de Comercio, Hostelería-Turismo y Juego de ámbito estatal. Han participado un total de 59 personas, 18 hombres y 41 mujeres.

BECAS (Tema Prioritario 69)

Becas de formación en igualdad de oportunidades del Instituto de la Mujer.

Para responder a la necesidad de incrementar el número de personas con los conocimientos técnicos necesarios para participar activamente en tareas a favor de la igualdad de oportunidades y trasladar a todos los ámbitos de la vida social estos conocimientos, así como mejorar la empleabilidad de las personas beneficiarias, se convocan las becas de formación en el Instituto de la Mujer. Va dirigida a personas en desempleo o en mejora de empleo con titulación académica de licenciatura. Su duración es de 12 meses con posibilidad de prorrogarse hasta otros 12.

La dotación económica de cada una de las becas es de 880 euros mensuales.

Participación: Han sido beneficiarios de esta convocatoria, que tuvo lugar mediante Resolución de 4 de marzo de 2008 (BOE de 15 de marzo), 21 mujeres y 1 hombre.

El número de becarias ha ido variando desde el año 2008, quedando en el año 2011 en 10 mujeres.

SERVICIOS O CENTROS DE INFORMACIÓN, ORIENTACIÓN Y ASESORAMIENTO. (Tema prioritario 69)

Servicio de atención telefónica 23 hs.

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. Se trata de un servicio que tiene por finalidad asesorar, orientar e informar a las mujeres en diversos ámbitos. Las materias más consultadas en el año 2011 han sido:

- Instituto de la Mujer: 26,21% (entre las que se encuentran las referentes a actuaciones cofinanciadas por el PO)
- Derecho de familia: 24,20%
- Corresponsabilidad en el empleo privado: 10,91%
- Educación y Empleo: 7,41%
- Recursos Sociales: 7,05%
- Asistencia jurídica gratuita: 5,34%
- Salud: 5,14%.

En cuanto al perfil, por edades, las que más consultas realizan son las mujeres con edades entre 26 a 45 años, casadas, con descendencia y con nivel de estudios de bachillerato y educación secundaria, seguidas de las que tienen estudios universitarios de superior.

En cuanto a la situación laboral, el mayor porcentaje de mujeres que solicita información al servicio telefónico son las que trabajan por cuenta ajena a tiempo completo (38,25%), seguidas de las mujeres desempleadas (17,93%) y las trabajadoras por cuenta ajena a tiempo parcial (17,89%).

Participación: En el año 2011, se han recibido 31.331 llamadas de todo el Estado, de las cuales se han atendido 22.604 (1.354 hombres, y 21.250 mujeres)

AYUDAS A LA POTENCIACIÓN DE REDES O ASOCIACIONES (Tema prioritario 69)

Realización de programas y actividades, en el marco de actuación de las ONG de ámbito estatal

Mediante Resolución de 12 de Mayo de 2011, del Instituto de la Mujer, se convoca la concesión de subvenciones sometidas al régimen general de subvenciones, durante el año 2011 (BOE 31 de mayo de 2011).

El objeto de dichas subvenciones es fomentar la realización, por entidades y organizaciones no gubernamentales de ámbito de actuación estatal, programas y actividades que guarden relación con las áreas de competencia del Instituto de la Mujer, entre otras, potenciar el desarrollo del tejido asociativo de las mujeres y su participación social en todos los ámbitos de la sociedad: política, economía, cultura, ciencia e investigación... y, muy especialmente, con la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género; con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; con el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011.

Las potenciales beneficiarias son Entidades y Organizaciones no Gubernamentales, de ámbito estatal, que trabajan a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Actualmente está en fase de ejecución hasta el 31 de diciembre de 2012.

Para las tareas de apoyo técnico y administrativo, en la gestión de esta convocatoria de subvenciones, se ha realizado un contrato menor.

Participación: Han sido beneficiarias 96 entidades que gestionan 139 programas.

Realización de dos talleres formativos en TICs para asociaciones de mujeres

El objetivo básico de los diferentes talleres propuestos es dotar a las mujeres pertenecientes a Asociaciones de mujeres de ámbito estatal de diferentes herramientas para fomentar el uso de Internet como un medio de comunicación y de visibilización de los contenidos creados por mujeres. Dependiendo del nivel previo de las mujeres participantes, se les muestra y/o introduce en las técnicas para realizar activismo en la red con perspectiva de género. En concreto, dependiendo del nivel previo de las participantes, se capacitó para el uso de Facebook, Twitter y LinkedIn y aprendizaje inicial para crear un blog personal o de una organización.

Participación: Se realizaron cuatro talleres, de tres horas cada uno, el 5 y 12 de abril y el 28 y 29 de junio, asistiendo 57 mujeres de 33 Asociaciones diferentes.

Realización de un taller para promoción del acceso y uso en las TIC a las mujeres rurales

El uso de las TIC disminuye con la población, dándose importantes diferencias en las zonas rurales respecto a las zonas urbanas, tanto en hombres como en mujeres, aunque sigue siendo menor en las mujeres.

El objetivo de esta actuación es disminuir la brecha de género en el acceso y uso de las TIC en mujeres con una situación de partida más desventajosa, mujeres del ámbito rural priorizando a aquellas de 45 a 65 años. Se trata de una experiencia piloto en el ámbito rural que se desarrolló en S. Emiliano de Babia, municipio de menos de 1.000 habitantes en León.

El contenido a impartir consistió en un taller práctico de 22 horas totales de duración, vinculándose el aprendizaje a la realización de tertulias en red, adaptando el contenido del taller a los intereses del grupo. Se enseña de forma práctica el uso de las principales herramientas de comunicación, de intercambio de archivos, de sistemas de localización y producción de archivos multimedia, a través de Internet, fomentando la comunicación interactiva y la comunidad virtual a partir de la afinidad personal y los intereses comunes de las mujeres de un territorio determinado. El taller se desarrolló durante el mes de noviembre de 2011 en las instalaciones del Ayuntamiento que cuenta con una sala con 12 ordenadores.

Se realizó difusión en el municipio mediante bandos municipales, carteles y anuncios en prensa digital.

Participación: 12 mujeres

Realización de estudios universitarios de postgrados oficiales de igualdad entre mujeres y hombres, acciones complementarias a la investigación en el ámbito universitario y actividades de las unidades de igualdad en las Universidades.

Resolución de 3 de mayo de 2011 (BOE 4/06/2011).

El objetivo de la citada resolución es realizar estudios universitarios de postgrados sobre estudios feministas, de las mujeres y de género, acciones complementarias a la investigación de difusión de la 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 universitario en el ámbito de la igualdad. Las ayudas se concederán en régimen de concurrencia competitiva.

Las fechas de realización de los programas subvencionados serán desde la fecha de publicación de la convocatoria en el BOE hasta el 30 de mayo de 2012, y hasta el 30 de mayo de 2013 para el caso de los postgrados con duración bianual. La cuantía para esta convocatoria es de 650.000€.

Desde el Instituto de la Mujer, se realiza a finales de año una reunión con los seminarios, Unidades de Igualdad de las Universidades para informar sobre las convocatorias. En concreto la reunión se produjo el 2 de Noviembre de 2011.

Participación: En esta convocatoria han sido beneficiarias 36 entidades que gestionan 149 programas. Las entidades pertenecen a las siguientes CCAA: Andalucía, Aragón, Asturias, Baleares, Canarias, Cantabria, Castilla La Mancha, Castilla y León, Cataluña, Extremadura, Galicia, Madrid, Murcia, Navarra, País Vasco y Comunidad Valenciana

Actualmente está en fase de ejecución.

Subvenciones destinadas a la realización de investigaciones relacionadas con los estudios de las mujeres y del género.

Resolución de 23 de mayo de 2011 (BOE 9/06/2011).

La presente convocatoria está destinada a fomentar la realización de investigaciones relacionadas con la situación de las mujeres y del género, así como impulsar la investigación aplicada en la materia. Los proyectos deberán enmarcarse en las líneas de investigación propias de los seminarios, institutos, centros y aulas de estudios de las mujeres que incorporan una perspectiva de género en su tarea investigadora y de conformidad con las prioridades que en esta convocatoria han sido: crecimiento económico, empleo y desarrollo sostenible, y salud y calidad de vida. Las ayudas se conceden en régimen de concurrencia competitiva. Podrán tener una duración máxima de 3 años. La cuantía para esta convocatoria ha sido de 600.000 €.

Podrán ser solicitantes y perceptores de estas subvenciones las personas integradas en las Universidades públicas, organismos públicos de investigación, reconocidos como tales por la Ley 13/1986, de 14 de abril, de Fomento y Coordinación general de la Investigación científica y técnica, y las Universidades privadas y otras entidades del mismo carácter privado, sin fin de lucro y con finalidad investigadora legal o estatutaria.

Participación: En esta convocatoria han sido beneficiarias un total de 19 investigaciones, con la siguiente distribución: 6 hombres y 13 mujeres y 15 entidades. Las CCAA en las que ha habido subvenciones han sido: Canarias, Castilla la Mancha, Cataluña, Galicia, Madrid y Comunidad Valenciana.

Convocatoria de ayudas para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres destinadas a la creación, producción y difusión artística

Resolución de 12 de mayo de 2011, (BOE de 4 de junio de 2011).

El objetivo prioritario y específico de esta convocatoria nueva es fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que, desde diferentes ámbitos, viene siendo demandada a la gestión de los poderes públicos, y que apuesta por la igualdad de toda la ciudadanía en el acceso a los bienes culturales, y por el establecimiento de acciones positivas que permitan sensibilizar a la ciudadanía, visibilizar a las mujeres y corregir las situaciones de desigualdad en la creación y producción artística-cultural de las mujeres.

Sus beneficiarios son personas físicas y jurídicas de naturaleza privada, agrupaciones de personas físicas sin personalidad jurídica, Asociaciones sin ánimo de lucro y ONG que desarrollen programas o actuaciones que tengan ámbito estatal.

Participación: Han sido beneficiarios de esta convocatoria 32 Entidades y 40 personas físicas (12 hombres y 28 mujeres) con la siguiente distribución en las CCAA de Madrid, Valencia, Cataluña, Castilla y León, Andalucía, Galicia, Navarra, Canarias y Asturias.

CAMPAÑAS DE DIFUSIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

I. Fomento de la participación social y la integración laboral de las mujeres gitanas (TP 69) mediante Convenio de colaboración con la Fundación Secretariado Gitano.

El objetivo es fomentar la participación de las mujeres gitanas en los distintos ámbitos sociales y laborales, a través de la realización de Encuentros, Seminarios y otras actividades tendentes al logro de su autonomía personal y profesional.

En el marco de este Convenio se han llevado a cabo las siguientes actividades:

- **Grupo de Mujeres Gitanas (GMG):** Compuesto por 14 trabajadoras de la Fundación Secretariado Gitano que ejercen como órgano consultivo para analizar las necesidades e intereses de las mujeres gitanas y plantear estrategias para la Igualdad de género. Han llevado a cabo las siguientes reuniones:
 - o 12 y 13 de septiembre: Celebrada en Madrid y en ella se planificaron las actividades de todo el año, concretándose también los contenidos del Seminario y las Jornadas que se van a celebrar con posterioridad.
 - o 24 y 25 de octubre: Celebrada en Granada. Se realizó una valoración de las Jornadas, el diseño de estrategias para extender la igualdad de oportunidades al resto de la entidad y recibir formación en metodología grupal e intervención sociocomunitaria.
 - o 1 de diciembre: Evaluación de todas las actividades del año y planificación del siguiente.
- **Seminario Estatal de Mujeres Gitanas "Intervención socio-familiar en igualdad de oportunidades con la comunidad gitana":** Celebrado los días 7 y 8 de noviembre en la sede del Instituto de la Mujer. Se planteó en dos sentidos: por un lado, ponencias magistrales que expusieron conocimientos teóricos y datos que aprehender para su posterior uso y orientación en el trabajo diario y por otro lado talleres participativos en los que adquirir herramientas y dinámicas para motivar la participación y la sensibilización de los grupos (Taller de Masculinidades, Taller de Educación Emocional Igualitaria y Taller de Herramientas prácticas de intervención, la dinamización a través de movimiento expresivo, el aprendizaje grupal a través del cuerpo).
- **XV Jornadas Estatales de Mujeres Gitanas "Empoderamiento en Igualdad":** Celebradas los días 5 y 6 de octubre en la sede de la Fundación Secretariado Gitano, para personas del centro y norte del Estado. Las diferentes ponencias y talleres se refirieron a diferentes estrategias de empoderamiento, tanto en el ámbito personal como en el público.
- **Grupo de Violencia de Género:** En reuniones celebradas en Madrid los días 30 de noviembre, 14 de diciembre y 21 de diciembre, el grupo ha elaborado y aprobado el Protocolo de Actuación contra la Violencia de Género para mujeres gitanas usuarias de la FSG.
- **Guía de Intervención social con la Comunidad Gitana desde la perspectiva de género:** Durante 2011 se han elaborado los contenidos de esta guía.

Participantes: Las Jornadas y el Seminario han tenido una gran participación, empezando a acudir algunos hombres del colectivo gitano.

Las actividades que se realizan en el marco de este Convenio van dirigidas a mujeres gitanas y a profesionales que trabajan con este colectivo. El total de participantes ha sido de 204 personas, de las cuales 27 son hombres y 177 mujeres.

II. Realización de acciones conjuntas para potenciar el papel de las mujeres gitanas en la sociedad mediante Convenio con la Fundación Instituto de Cultura Gitana se han llevado a cabo actuaciones dirigidas a potenciar el papel de las mujeres gitanas en nuestra sociedad desarrollando, entre otras, las siguientes actividades:

- **I Congreso Mundial de Mujeres Gitanas,** que se celebró en Granada los días 23, 24 y 25 de octubre de 2011, y cuyos trabajos tuvieron como ejes los siguientes temas:
 - o Situación actual de las mujeres romaníes en el mundo. Mujer romaní y cultura.
 - o Aportación de la cultura romaní a la cultura general.
 - o Derechos humanos de las mujeres gitanas.
 - o Mujer romaní y ciudadanía: Participación social y política.

Participantes: 219 mujeres

Actuaciones para promover la mejora de los niveles educativos de las mujeres adultas.

Mediante un Convenio de ámbito estatal con la Federación Española de Universidades Populares, se realizan actuaciones para promover conjuntamente la mejora de los niveles educativos de las mujeres adultas. Para ello se utiliza la red ya establecida de los centros educativos de la Federación Española de Universidades Populares (FEUP), que cuenta con 210 Universidades Populares, distribuidas en 12 Comunidades Autónomas, poniendo en marcha nuevas iniciativas para conseguir este fin, como son campañas, premios, cursos, jornadas, publicaciones, seminarios, ediciones de revistas, materiales didácticos, publicitarios y páginas Web, y en general todo tipo de actuaciones dirigidas a fomentar la participación de las mujeres en la oferta formativa de FEUP y a la adaptación de dichas ofertas a las demandas de las mujeres.

- En el marco de este Convenio, se han realizado las siguientes actuaciones:
 - 1) Organización y celebración de dos reuniones del Grupo de Trabajo de Mujer de la Federación Española de Universidades Populares (FEUP)
 - 1ª Reunión: Participaron 10 Universidades Populares (UUPP) de 6 Comunidades Autónomas (Castilla La Mancha, Castilla y León, Extremadura, La Rioja, Madrid, Murcia)
15 personas asistentes. (14 mujeres y 1 hombre)
 - 2º Encuentro: 16 UUPP de 8 CC.AA (Castilla La Mancha, Castilla y León, Extremadura, Galicia, La Rioja, Madrid, Murcia, Asturias), 24 participantes (mujeres)
 - 2) Realización de 4 acciones innovadoras de formación y sensibilización:
 - a) Fomento del uso de tecnologías de la información y la comunicación: 10 UUPP de 6 CCAA, Castilla La Mancha, Castilla y León, Extremadura, La Rioja, Madrid, Murcia,) número de beneficiarias directas 490 mujeres.
 - b) Educación en valores y formación en capacidades básicas personales y sociales: 10 UUPP de 6 CCAA (Castilla La Mancha, Castilla y León, Extremadura,, La Rioja,, Murcia, Madrid) nº de beneficiarias 191 mujeres.
 - c) Empleabilidad: Publicación “Mujer y empleabilidad” de la gestión de la economía domestica a la gestión de pequeñas micro-empresas: 10 UUPP de 6 CCAA (Castilla La Mancha, Castilla y León, Extremadura, La Rioja, Murcia y Madrid), 510 mujeres participantes directas.
 - d) Empleabilidad: Encuesta de valoración acciones: 10 UUPP, 6 CCAA (Castilla La Mancha, Castilla y León, Murcia, La Rioja, Extremadura y Madrid), 510 mujeres participantes directas.
 - Interculturalidad: 10 UUPP de 6 CCAA Castilla La Mancha, Castilla y León, Extremadura, Galicia, La Rioja, Murcia) 510 mujeres participantes directas.
 - 3) Mantenimiento de la Oficina Europea de Enlace FEUP/EAEA para la colaboración con países de América Latina.
 - 4) 4) Difusión de publicaciones y documentos entre el Instituto de la Mujer y la FEUP y redes colaboradoras. En este ámbito, se ha realizado la impresión y difusión del libro “Carpeta de Activos de las Mujeres”, en cooperación con la Red de Educación Popular entre mujeres de América Latina y el Caribe (REPEM), LA REDE MULHER de educación do Brasil, FAO de Uruguay y el Instituto de la Mujer de Uruguay. Con las siguientes publicaciones: Manual didáctico “Cartera de Activos de las Mujeres”, Cuadernillos de Trabajo sobre Activos de las Mujeres y Manual didáctico de apoyo a las Jornadas de Capacitación para Mujeres Rurales en Activos de las Mujeres..
También se realiza la difusión y promoción en la Red de Universidades Populares, en 12 CCAA, de publicaciones y documentación del Instituto de la Mujer y FEUP.
También se colabora activamente con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y con el Ministerio de Educación e IMSERSO.
 - 5) 5) Diseño y mantenimiento de la Web FEUP de un espacio para la difusión de las actividades realizadas en este Convenio informaciones relativas a la igualdad en la educación.
- El número de visitas realizadas a la Web de FEUP, de julio a diciembre de 2011 han sido 32.121.
Participantes: Grupos de Trabajo: 38 mujeres y 1 hombre; Acciones innovadoras 1.000 mujeres; Total: 1.038 mujeres y 1 hombre.

Servicio de traducción jurada e interpretación en inglés

Contrato para la prestación del servicio de traducción jurada de informes, documentos, publicaciones, folletos, contenidos Web, tanto en modalidad directa como inversa, para la sensibilización y difusión de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en España y demás países de la Unión Europea, así como la interpretación de discursos y comunicaciones orales relacionados con el ejercicio de las funciones atribuidas al Instituto de la Mujer, al inglés y a los idiomas cooficiales en el territorio español del catalán, euskera, gallego y valenciano, y otras lenguas.

El Instituto de la Mujer dispone de una Web propia, que permite la divulgación de sus contenidos, sensibilizar y difundir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de España, y demás países de la Unión Europea, así como facilitar a profesionales de los medios técnicos y materiales de apoyo que permitan un tratamiento y atención a las mujeres desde su situación y necesidades concretas así como su volcado en la citada Web. También está prevista la edición de folletos divulgativos sobre los servicios que presta el Instituto de la Mujer, que serán traducidos a distintas lenguas.

La gestión se ha realizado a través de un procedimiento negociado sin publicidad.

Seminario más mujeres en las TIC: Fuente de oportunidades para la sociedad, la economía y las empresas.

El Seminario de ámbito estatal se realizó para generar y compartir conocimiento sobre la participación de las mujeres en el sector TIC y avanzar en un marco de propuestas y alianzas para la acción en torno a tres cuestiones fundamentales: cómo mejorar la participación de las jóvenes en las carreras tecnológicas, de qué modo incentivar una industria de contenidos digitales en pro de la igualdad y fórmulas para impulsar una mayor presencia y liderazgo femenino en el sector TIC. Tuvo lugar en Alicante.

El programa del Seminario incluyó una ponencia marco sobre empoderamiento de las Mujeres y Sociedad de la Información, una mesa sobre el panorama de la e-igualdad en España: principales retos y oportunidades y una mesa sobre creación de contenidos digitales para la igualdad y liderazgo femenino en los ámbitos tecnológicos. Integraron las mesas representantes del sector público, sector privado e universidad.

Participación: Dirigido a mujeres tecnólogas, empresas del sector, universidad y público en general. Asistieron aproximadamente 70 personas (al ser entrada libre no se dispone de listado de asistencia, aunque sí de unas fichas voluntarias de las cuales 40 fueron cumplimentadas por mujeres y 4 por hombres.)

Elaboración de una Guía sobre implantación Planes de Igualdad en Asociaciones

El objetivo de esta nueva actuación es proporcionar una herramienta útil para las personas que están implicadas en la gestión de asociaciones y organizaciones para que, bajo la óptica de la igualdad entre mujeres y hombres detecten y eliminen cualquier discriminación que pueda existir. Asimismo, esta guía pretende, a través de su metodología, dar pistas de cómo implantar un plan de Igualdad para cualquier tipo de Asociación u Organización. La elaboración de esta guía se enmarca en los objetivos del Instituto de la Mujer de facilitar instrumentos técnicos y materiales de apoyo que permitan un tratamiento y atención a las mujeres desde su situación y necesidades concretas. Asimismo, y dentro del Plan Estratégico de igualdad de oportunidades (2008-2011) se recoge en su Eje 2 "Participación económica" la elaboración de guías y otros materiales didácticos para facilitar la implantación de medidas y planes de igualdad. La actuación se ha realizado mediante contrato menor.

Revisión y actualización del material formativo "Elaboración de Informes de impacto de género"

El objetivo de esta nueva actuación ha sido actualizar el documento ya elaborado en 2009 incorporando la normativa reciente (disposiciones de la Ley General Presupuestaria a la Unidad 3 e incluyendo casos prácticos). Este material formativo "Elaboración de informes de impacto de género", está dirigido al personal al servicio de las Administraciones Públicas, con el fin de proporcionar conocimientos básicos que les permitan la elaboración de los mencionados informes que, de forma preceptiva, debe de llevar a cabo las Administraciones Públicas, tal y como se establece en la Ley Orgánica para la igualdad entre mujeres y hombres, de 22 de marzo de 2007.

Todo ello ha contribuido a que se haga una redefinición y atribución de nuevas responsabilidades a las Administraciones Públicas, especialmente a la Administración General del Estado, en relación con la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como la incorporación de nuevos instrumentos que garanticen la introducción y los resultados que en materia de igualdad tiene comprometidos con el desarrollo de las políticas públicas.

La actuación se ha realizado mediante contrato menor.

Programa de Formación en gestión de empresas y sensibilización en igualdad de oportunidades en el ámbito empresarial:

Mediante un Convenio específico de colaboración con la Fundación EOI (Escuela de Organización Industrial) y teniendo como objetivo fomentar la actividad empresarial de las mujeres dentro del marco del Plan Estratégico 2008-2011 de igualdad de oportunidades, Eje 2 “participación económica”, Objetivo 3 “Promover el emprendimiento y empoderamiento económico femenino así como acciones de sensibilización y formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”, se han llevado a cabo las siguientes acciones de sensibilización y formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:

- Elaboración del Plan de Igualdad de la Fundación EOI: Redacción del Plan, a partir de los resultados del diagnóstico realizado el año anterior al amparo del Convenio firmado entre el Instituto de la Mujer y la EOI.

- Presentación del Plan, a la Dirección de Recursos Humanos de la EOI, análisis de las medidas y aprobación del plan para su negociación con la representación sindical.

- Actividades de coaching desde la perspectiva de género entre las participantes de los cursos de creación de empresas con el fin de afianzar las potencialidades de crecimiento empresarial desde la perspectiva de género.

- Introducción de un módulo de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en 3 Master de EOI: MBA Full Time y Master en Ingeniería y Gestión Medioambiental (MIGMA), Master en Energías Renovables y Mercado Energético (MERME), Master de Gestión de Calidad y Excelencia empresarial y *Master in Business Administration Aerospace*, financiado por otra entidad.

Participación: Formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: 39 hombres y 21 mujeres

Actividades de coaching: 115 mujeres

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 firma un Convenio con la Universidad de Santiago de Compostela. En el marco de este Convenio ha tenido lugar la celebración del encuentro Atalanta para la presentación de Innovatia 8.3 y el inicio del Plan Director de dos *spin-off*: “Investigación y servicios aplicados al control de plagas” y “Biostatech”, y que consiste en un primer borrador de la idea de negocio basado en los conocimientos del grupo de investigación, un primer análisis de conceptos como: idea, clientes, mercado, competencia, etc., una aproximación del plazo de ejecución: 12 horas en 3 jornadas de 4 horas y el asesoramiento del personal técnico especializado y consultoría de apoyo.

La actuación se ha desarrollado en Santiago de Compostela (La Coruña) en la CCAA de Galicia.

Participación: Encuentro Atlanta: 25 hombres y 90 mujeres

Spin-off: 2 Entidades

Realización de la “1ª Conferencia de la Mujer. Los servicios públicos: hacia un compromiso integral por la igualdad”

Con el objetivo de sensibilizar y formar en género a los representantes sindicales que participan en los procesos de negociación colectiva, se ha organizado una Conferencia en la que se evalúa el papel de la mujer en el ámbito de los Servicios Públicos. Se ha realizado a través de un contrato menor con la Federación de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores.

Para ello se ha realizado un Análisis de las medidas de acción positiva, así como el diseño y evaluación de la aplicación de los contenidos de la Ley Orgánica para la Igualdad en los convenios colectivos y planes de igualdad en los centros.

Participación: La Conferencia se celebró en Madrid durante los días 26 y 27 de octubre de 2011, habiendo tenido una gran participación de representantes sindicales de todo el ámbito nacional, asistiendo 160 mujeres y 2 hombres.

Realización del proyecto “Rentabilidad de género y escuelas de negocios, palanca de impulso de talento femenino”

Con el objetivo de promover una mayor participación de las mujeres en la dirección de las Empresas y romper el techo de cristal, se ha realizado una actuación nueva consistente en el Proyecto “Rentabilidad de género y Escuelas de Negocio, palanca de impulso de talento femenino” se ha firmado un contrato menor con la Asociación de Empresarias y Profesionales de Valencia (EVAP) y se han llevado a cabo las siguientes actividades en Valencia:

- Proceso de mentorización que incluye el diseño de un material de mentorización para la rentabilidad de género y diseño de una herramienta de autoevaluación
- Acuerdos específicos con Escuelas de Negocios de Valencia para la planificación de acciones formativas dirigidas al equipo docente en materia de igualdad de género en el ámbito empresarial. EVAP firmó un convenio de colaboración con Florida Universitaria para la realización, el 14 de diciembre de 2011, de un Taller de rentabilidad de género para el personal docente que imparte formación en los programas directivos. Asimismo se realizó una propuesta de participación, para el año 2012, en el Observatorio de la UEM Valencia.
- Celebración de jornadas de sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres y de mesas redondas de debate dirigidas al alumnado de las Escuelas de Negocios.
 - Mesas redondas celebradas en las siguientes fechas y lugares:
 - 3/11/2011: Feria de Muestras en el Día de la persona emprendedora: "Jornada rentabilidad de género: herramienta competitiva".
 - 4/11/2011: Ateneo Mercantil: Reunión Comité de Mentoring para captación de empresarios vinculados al Proyecto Rentabiliza x20. Asistieron 5 mujeres.
 - 1/12/2011: Sede EVAP: Mesa redonda con asociadas. 24 mujeres
 - Campaña "Rentabiliza x20": Realización de 2 talleres de dos horas con debate incluido.
 - Talleres y encuentros de *networking* sobre rentabilidad de género realizados en las siguientes fechas:
 - 22/11/11: Taller realizado en Bancaja tras la jornada de Neurociencia
 - 01/12/11: Taller Networking Mujeres y rentabilidad de género en la sede EVAP.

Con este Programa se ha sensibilizado e informado de que la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito económico genera una mayor productividad y crecimiento de los negocios.

Participación:

Proceso de Mentorización:	Hombres: 4	Mujeres: 17	nº empresas: 20
Campaña "Rentabiliza x20":	Hombres: 24		
Taller en Bancaja:	Hombres: 10	Mujeres: 10	
Taller en EVAP:		Mujeres: 24	

Contrato menor base de datos INFOADEX

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, es necesario disponer de una base de datos de Infoadex que permita 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 y velar por su tratamiento igualitario en los medios de comunicación.

Contrato público para edición de publicaciones

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 incluidos en la edición del año 2011 del Instituto de la Mujer son:

- *Prácticas del ciberfeminismo. Uso y creaciones de identidad en la red como nuevo espacio de relación.* Serie Estudios, nº 115. Tirada: 500 ejemplares.
- *Los recursos y resultados empresariales: Una perspectiva de género.* Serie Estudios, nº 116. Tirada: 500 ejemplares.
- *Mujeres mayores y actividades físicas.* Serie Guías de Salud XIX, reimpresión. Tirada: 10.000 ejemplares.
- *-La otra mitad de la ciencia.* Folleto, reimpresión. Tirada: 3.000 ejemplares.
- *Las mujeres como sujetos emergentes en la era de la globalización: Nuevas modalidades de violencia y nuevas formas de ciudadanía.* Serie Estudios, nº 117. Tirada: 500 ejemplares.

- *MABEM. Módulo de aprendizaje para la búsqueda de empleo. Manual para la participante.* Serie Guías, reimpresión. Tirada: 700 ejemplares.
- *El voto femenino en España.* Folleto, reimpresión. Tirada: 3.000 ejemplares.
- *MABEM. Módulo de aprendizaje para la búsqueda de empleo. Manual para la dinamizadora.* Serie Guías, reimpresión. Tirada: 700 ejemplares.
- *Siempre adelante. Mujeres deportistas.* Catálogo, reimpresión. Tirada: 700 ejemplares.
- *Estudios sobre mujeres en la educación.* Recopilación de la serie Mujeres en la educación. DVD. Tirada: 1.000 ejemplares.
- *Entre Nous*, nº 70. Tirada: 700 ejemplares.

ESTADÍSTICAS, ESTUDIOS, INVESTIGACIONES, EVALUACIONES (tema prioritario 69)

Convenio con el CERMI para la promoción de mujeres con discapacidad)

Con el objetivo de potenciar el papel de las mujeres con discapacidad en nuestra sociedad y promover su plena inclusión social y laboral, se ha suscrito un convenio de colaboración con el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) para llevar actuaciones conjuntas durante los años 2011 y 2012.

En 2011 se ha constituido el equipo promotor/directivo, formado por personal del Instituto de la Mujer, del CERMI y del mundo académico, para seleccionar las áreas de contenidos sobre los que se trabajará.

Asimismo se han formado los grupos de trabajo constituidos por personas expertas en discapacidad y en género, con objeto de diseñar la introducción de la transversalidad de género en las políticas públicas de discapacidad.

Participación: En 2011 no ha habido personas beneficiarias, ya que la actividad ha consistido en reuniones de los grupos de trabajo.

Elaboración de Estudios (Plan de Estudios del Organismo)

En el marco del Plan de Estudios anual del Organismo, se han realizado en el año 2011, mediante procedimiento negociado sin publicidad, los siguientes estudios:

- *Situación de la emigración femenina Española:* El objetivo de este estudio es conocer cuál es la situación, desde diferentes puntos de vista, de la población femenina española emigrada.
- *Familias formadas por una sola persona adulta con hijo (s) ó hija (s), a su cargo: diagnóstico y propuestas:* El objetivo general de este estudio consiste en hacer un diagnóstico de la situación de las familias integradas por una sola persona adulta y un hijo o una hija como mínimo, así como diseñar unas medidas de intervención pública para mejorar su situación, especialmente la de aquellas que estén en situaciones de mayor vulnerabilidad.
- *Análisis de los modelos de custodia derivados de situaciones de separación y divorcio en España:* El objetivo general del estudio que se pretende contratar consiste en analizar los aspectos positivos y negativos que tienen, para los miembros de la familia madres, padres, hijas e hijos-, los modelos de custodia adoptados, una vez que las parejas han decidido vivir en situación de separación o divorcio.
- *El uso de las tecnologías de la información y la comunicación (tic) en las pequeñas y medianas empresas (PYMES):* El objetivo general del estudio consiste en hacer un análisis, con perspectiva de género, sobre el uso de las tecnologías de la información y la comunicación en las pequeñas y medianas empresas.
- *Formación profesional de las mujeres y nuevos yacimientos de empleo:* Estudio sobre la aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres respecto al empleo.
- *Evaluación del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011:* El objetivo de este estudio es dar a conocer el grado de implementación del Plan, sus principales logros, así como las debilidades en la consecución de los resultados inicialmente contemplados, a fin de reconducir las futuras líneas de actuación en materia de igualdad y establecer nuevas en planes posteriores.

Gasto: El gasto previsto de 52600,00 € se ha realizado pero no se puede certificar porque está en fase de ejecución.

Estudio sobre el impacto de la crisis económica en el trabajo doméstico remunerado domiciliario y propuesta de medidas de política fiscal, social y laboral para estimular su formalización y profesionalización.

La falta de servicios públicos en el cuidado de personas dependientes pone de relieve la importancia del trabajo doméstico remunerado, que es financiado por las propias familias, además de ser una actividad prácticamente desempeñada por mujeres. Debido a la importancia tanto cualitativa como cuantitativa de esta actividad, era necesario un estudio para comparar la legislación en distintos ámbitos, tanto a nivel nacional como internacional, para establecer un análisis comparativo con el fin de proponer medidas para estimular la formación y profesionalización de este sector. A través de este análisis se propone la adopción de medidas tendentes a la reducción de las bolsas ocultas del trabajo informal y a reforzar la profesionalización del mismo, acompañadas del previsto coste de implantación (cuando esto sea posible).

Informe, desde la perspectiva de género, sobre la valoración económica de los programas presupuestarios incluidos en los Presupuestos Generales del Estado

En este estudio se pretende encontrar los criterios e indicadores más adecuados para valorar los programas presupuestarios incluidos en los Presupuestos Generales del Estado y comprobar si éstos contribuyen al desarrollo de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y en qué grado dan respuesta a las necesidades específicas de hombres y mujeres, en los diversos colectivos en los que se pueden clasificar, respecto a los objetivos estratégicos de igualdad.

Los objetivos de este estudio son:

- 1.- Desarrollar un marco lógico para la valoración presupuestaria de los proyectos de diversa naturaleza y categoría.
- 2.- Elaboración de un informe de valoración presupuestaria de los proyectos pertinentes del 2010, para determinar qué parte (en términos porcentuales) de cada uno de ellos se vincula con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con el fin de obtener un índice, para cada grupo, que, aplicado al monto presupuestario total, permita aproximarnos al conocimiento de la cantidad de recursos puestos a disposición de los objetivos en materia de igualdad, así como la revisión de la categorización de los proyectos incluidos en el informe de impacto de género.

ACTUACIONES RELACIONADAS CON LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN

El impacto de la difusión de las TIC presenta importantes diferencias entre mujeres y hombres que se manifiestan en la desigualdad en el acceso, la intensidad de uso y el tipo de utilización de Internet, diferencias que impiden que las mujeres se incorporen y participen en la SI en igualdad de condiciones. Por ello resulta prioritaria la promoción de acciones, que permitan a las mujeres, aprovechar de modo efectivo y eficiente las oportunidades de desarrollo y mejora que la SI ofrece.

El Instituto de la Mujer, haciéndose partícipe de los objetivos de la Unión Europea y de la normativa nacional de fomento de la SI en términos de Igualdad de Oportunidades (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Plan de Acción para igualdad entre mujeres y hombres en la Sociedad de la Información (2009-2011) y Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011), y estando igualmente, entre sus objetivos prioritarios la promoción y el fomento de las condiciones que posibiliten la igualdad en el acceso y participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida, estima necesario realizar una serie de actuaciones en este ámbito:

Seguimiento del Plan de Acción para la igualdad entre mujeres y hombres en la SI

El Plan de Acción para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Sociedad de la Información 2009-2011, establece que será responsabilidad del Instituto de la Mujer, el seguimiento y evaluación continua del Plan de Acción, y, entre otras herramientas para ello, la elaboración de Informes anuales en los que se incorporará una descripción de las actuaciones ejecutadas y de las posibles desviaciones que se produzcan en su ejecución conforme al plan de trabajo previsto y el grado de cumplimiento anual de los objetivos establecidos y así mismo, se incluirán recomendaciones sobre posibles modificaciones a realizar en el proceso de ejecución. Para cumplir con estas responsabilidades el Instituto de la Mujer ha considerado necesario la contratación de una asistencia técnica especializada.

En base a lo anterior, se han realizado las siguientes actuaciones: Elaboración del Informe de seguimiento anual del Plan de Acción para la igualdad de mujeres y hombres en la SI.; actualización del Informe sobre la

incorporación del principio de igualdad de oportunidades en los programas públicos de la SI a nivel estatal y autonómico y elaboración de un informe sobre iniciativas internacionales y locales para la e-igualdad.

Mantenimiento del portal www.e-igualdad.net

Con el objetivo de sensibilizar e incentivar a los agentes sobre el terreno (instituciones) para la incorporación de la igualdad de género en sus actividades y servicios además de sensibilizar a la ciudadanía en general y dar a conocer la realidad de las mujeres en la SI, 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.

El portal incluye varias secciones: El Observatorio e-igualdad donde se puede consultar la información sobre indicadores de género y TIC (SIGTIC), con acceso directo a las estadísticas elaboradas, o a los diferentes estudios realizados. La sección Iniciativas da a conocer aquellas experiencias dirigidas a fomentar la igualdad de género en la SI. También incluye una sección con materiales para el aprendizaje, un Directorio TIC y una sección de noticias.

Participación: El portal va dirigido a la ciudadanía en general, asociaciones de mujeres y agentes TIC del sector público y privado en particular. Durante el mes de diciembre último el portal tuvo 2.581 visitantes diferentes y 3.378 visitas que accedieron a 11.500 páginas y 210.584 solicitudes.

Estudio sobre la brecha digital de género en España: análisis multinivel (España, Europa, Comunidades Autónomas)

A efectos de conocer la situación de las mujeres y hombres en la Sociedad de la Información, se ha realizado un análisis de la brecha digital de género a nivel nacional, por CCAA, para detectar las principales diferencias existentes entre ellas y su contexto en el marco europeo.

Se ha generado conocimiento sobre las brechas existentes entre hombres y mujeres en la sociedad de la información a través de la investigación con criterios metodológicos previamente definidos, en el análisis estadístico se siguen los criterios del Manual metodológico para las estadísticas sobre la Sociedad de la Información (2008) que se aplica en la encuesta sobre el uso de las TIC en los hogares Eurostat.

El estudio se ha realizado a través de un contrato con la Universidad Complutense de Madrid.

BUENA PRÁCTICA DE GESTIÓN. Proyecto: "Escuela Virtual de Igualdad"

Programa operativo: P.O. Lucha contra la Discriminación

Eje prioritario: 2

Tema prioritario: 69

Organismo: Instituto de la Mujer

Ámbito geográfico: Nacional. Dirección página Web www.escuelavirtualigualdad.es

Breve descripción del proyecto:

- **Objetivos:** sensibilizar a la población en general en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, promover que el empleo sea un ámbito igualitario respecto a las condiciones de acceso, capacidad y oportunidad para mujeres y hombres, apoyar las potencialidades de las mujeres y la atención a sus necesidades sociales y dotar a las organizaciones empresariales de formación y metodologías que les permitan incorporar el enfoque de género en sus actividades y lograr el equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional.
- **Metodología de intervención:** La metodología utilizada es on-line, que es un sistema de formación a distancia que permite, con apoyo en las TIC, formar a un mayor número de personas a través de Internet mediante una plataforma on-line. Además, cuenta con tutorías para apoyar el proceso de aprendizaje.
- **Características principales del proyecto:** El carácter innovador se encuentra tanto en la presentación, como en la organización y desarrollo de la acción, como en la metodología y recursos utilizados.

Entre los recursos de apoyo al aprendizaje para el desarrollo de la actividad destacan: guía didáctica, glosario de términos, bibliografía, textos de referencia, enlaces a páginas Web e instituciones relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, servicio de tutorías, foro de intercambio de experiencias. También hay que añadir el material didáctico de cada curso que se desarrolla en 6 unidades didácticas para cada nivel.

El criterio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres está presente tanto en el fin último de la actuación ya que su objetivo principal es sensibilizar y formar al mayor número de personas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con el fin de conseguir una sociedad más justa e igualitaria, como en el diseño ya que no existen imágenes o estereotipos de género y se ha puesto exquisito cuidado en el lenguaje inclusivo. Por otra parte, este tipo de soporte favorece el aprendizaje individual y facilita la conciliación de la vida personal y familiar por su flexibilidad de horarios; Asimismo, los materiales, además de su contenido básico y avanzado en materias relacionadas con la igualdad, son tratados con lenguaje no sexista y con perspectiva de género, y por último, el tipo de los recursos utilizados (glosario de términos, enlaces a páginas Web e instituciones relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres..)

Resultados físicos y financieros: Se ha conseguido un alto grado de cobertura de la población a la que se dirige la actuación, a lo que ha contribuido la modalidad on-line que permite llegar a un mayor número de personas y la amplia difusión que se ha realizado tanto mediante folletos-dípticos, como carteles, marketing directo por correo postal y por e-mail, notas de prensa enviadas a varios medios de comunicación, y divulgación a través de diversas páginas Web.

Se han superado las 17.500 personas que se tenía previsto que realizaran la formación en los ejercicios 2009/2010, alcanzado las 17.900 (15.304 mujeres y 2.596 hombres). El gasto totalmente realizado y certificado el 15/03/2011 ha sido de 319.818,18 €.

El INSTITUTO DE LA MUJER en el EJE 4 considera que el indicador más relevante se refiere al número de Acuerdos y Convenios firmados y éste asciende a 4, que corresponde al 80% de lo previsto para el año 2013.

Los otros dos indicadores correspondientes a este Eje (Redes y Asociaciones y Estudios y evaluaciones) no han tenido hasta el momento, ninguna ejecución.

Convenio de colaboración de 12 de noviembre de 2009, para la realización del Magíster en género y desarrollo en el marco de la XVI edición del Programa de formación en cooperación internacional "Mujeres y desarrollo"

Las actividades objeto del Convenio se enmarcan en el Plan Estratégico 2008-2011 de Igualdad de Oportunidades, concretamente en el objetivo 2 "Promover y reforzar la integración del enfoque de género en el desarrollo y el empoderamiento de las mujeres en la política de cooperación para el desarrollo española, como forma de contribuir a la plena ciudadanía de las mujeres, como requisito para el desarrollo y la paz" del eje 11 del Plan (Política Exterior y de Cooperación), actuación 2.5 "Apoyar iniciativas de formación especializada en género y desarrollo, que faciliten la promoción de especialitas en género en la Cooperación Española, evaluando y consolidando buenas prácticas ya existentes, como el Magíster de Género y Desarrollo, promovido por el Instituto de la Mujer".

El Convenio tiene por objeto la colaboración entre el Instituto de la Mujer, la Universidad Complutense de Madrid, a través del Instituto Complutense de Estudios Internacionales (ICEI), para la formación de mujeres para investigar y trabajar desde la perspectiva del género en el campo de la cooperación internacional para el desarrollo, en el marco de la XVI Edición del Programa de Formación en Cooperación Internacional "Mujeres y Desarrollo", mediante la realización del IX Magíster en Género y Desarrollo.

■ El periodo de formación incluye:

- Una fase de formación académica que se realiza en la Universidad Complutense de Madrid.
- Una fase de formación de carácter práctico realizando una pasantía en países en desarrollo.

Al tener carácter plurianual, la formación se ha desarrollado durante los años 2010 y 2011.

En el ámbito del Magíster se han organizado dos Seminarios internacionales celebrados el primero en la sede del ICEI, en el Campus de Somosaguas de Madrid, el 23 de febrero de 2011, al que asistieron 30 personas (29 mujeres y 1 hombre); el segundo, en la Biblioteca Histórica "Marqués de Valdecilla" de Madrid, al que asistieron 40 personas (36 mujeres y 4 hombres).

La difusión se realiza a través de la Web ICEI:

http://www.ucm.es/info/icei/#item=areas/06_genero/04_formacion/genero_desarrollo.sml;lang=ES

y la del Instituto de la Mujer: www.inmujer.es

Otras formas de difusión son:

En la sesión TIC y género, se crea el blog Magíster en Género y Desarrollo 2010/2011: <http://generoydesarrollo2010blogspot.com>; de acceso público. El campus virtual de la Universidad Complutense de Madrid se utiliza como herramienta de difusión de información y contenidos pedagógicos a las alumnas del Magíster.

Gasto: El gasto realizado ha sido de 130.851,52 € que ha sido certificado el 15/09/2011

Resolución de 17 de febrero de 2010, del Instituto de la Mujer, por la que se convoca la concesión de becas dentro de la XVI Edición del Programa de Formación en Cooperación Internacional "Mujeres y Desarrollo " (BOE Nº 56, de 5 de Marzo de 2010)

Esta Resolución tiene por objeto la convocatoria de 25 becas de formación en cooperación internacional que tienen como finalidad contribuir a la formación especializada y capacitación técnica de 25 mujeres, en materia de cooperación internacional para el desarrollo, desde la perspectiva de género, en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas, estrategias y programas de cooperación, mediante su participación en la XVI Edición del Programa de Formación en Cooperación Internacional "Mujeres y Desarrollo "

En el marco de este Programa se imparte el IX Magíster en "Género y desarrollo", título propio de la Universidad Complutense de Madrid.

Mediante Resolución de 20 de octubre de 2010, del Instituto de la Mujer, se adjudican las becas de formación en el marco de la XVI Edición del Programa "Mujeres y Desarrollo". (BOE nº 271 de 9 de noviembre)

Al tener carácter plurianual, las becas se han desarrollado desde octubre de 2010 hasta septiembre de 2011.

La FUNDACIÓN ONCE a través de su entidad colaboradora FSC Inserta, lleva a cabo sus actuaciones en el EJE 2 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.

Respecto a los principios inspiradores de carácter transversal en materia de “Integración de la perspectiva de género y medidas para promover la igualdad de género” se mencionan en el apartado 2.2.3.A, y en materia de “Acciones Innovadoras” en el apartado 2.2.3.E del presente documento.

A continuación se describe la actividad realizada en el año 2011, haciendo referencia a las principales actuaciones e indicadores, y resaltando las experiencias más significativas.

Destinatarios. 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. 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.

Durante el periodo de referencia, se han atendido a 17.246 destinatarios personas físicas del Programa Operativo, de los cuales: 10.425 son hombres y 6.821 mujeres con el siguiente detalle por zonas. Frente a un objetivo de 15.870 personas con discapacidad, se ha alcanzado un porcentaje de atención de 109% como consecuencia de una mayor afluencia de personas en situación de búsqueda de empleo acorde con la coyuntura económica que atraviesa España por un lado, y por otro, del efecto de la propia definición del concepto destinatario que supone un efecto de mayor volumen en los primeros años de ejecución y menor en los últimos.

DESTINATARIOS (PERSONAS FÍSICAS)			
Zonas Objetivo	Resultado Año 2011	Objetivo Año 2011	%
Convergencia	7.152	6.097	117%
Phasing Out	696	527	132%
Competitividad	5.934	5.947	100%
Phasing In	3.464	3.299	105%
Total P.O	17.246	15.870	109%

Ofertas. El panorama actual de crisis económica mundial está afectando en España a todas las ramas de actividad y sectores, pero sobre todo está incidiendo muy negativamente en el empleo. Este considerable aumento del desempleo afecta de manera especial a aquellos colectivos con mayores dificultades para la inserción laboral, como es el caso de las personas con discapacidad. Como consecuencia de esta situación desde FSC Inserta se constituyó en el año 2009 un grupo de trabajo para la creación y puesta en marcha de un primer paquete de medidas para hacer frente a este nuevo escenario. Estas medidas fueron aplicadas a lo largo del primer año de ejecución siendo patentes sus resultados, y se revisaron y reformularon en el 2010 dada la continuidad de la situación que dio causa a su origen.

En el año 2011 el proceso de revisión ha llevado a incluir algunas de estas medidas como parte de la gestión habitual del Programa, y a agrupar otras bajo Proyectos específicos a corto y medio plazo. Entre éstos se encuentra la potenciación de las acciones enmarcadas en los Planes Comerciales, ante la necesidad de

impulsar las acciones activas para la captación de oportunidades de empleo para los destinatarios del Programa. El desarrollo de todas las acciones (formación a los gestores y reorientación de la metodología de captación, análisis del tejido empresarial por zonas, diseño de planes específicos atendiendo al tamaño de empresas, etc) ha permitido que frente a un objetivo de 3.241 ofertas, se haya alcanzado un resultado de 3.912 ofertas, lo que supone un porcentaje de consecución de 21 puntos superior a la prevista.

OFERTAS			
Zonas Objetivo	Resultado Año 2011	Objetivo Año 2011	%
Convergencia	1.180	1.246	95%
Phasing Out	151	108	140%
Competitividad	1.761	1.214	145%
Phasing In	820	673	122%
Total	3.912	3.241	121%

Candidatos e Inserciones. Para la atención de las ofertas captadas los gestores acorde con los perfiles y en su caso los resultados del análisis de puestos realizados en la empresa, se identifican los candidatos que más se ajustan a los requerimientos de la oferta derivándolos a la empresa, y acompañando a ésta si fuera necesaria en el proceso de selección. El impulso en los planes de captación, la identificación de socios estratégicos comprometidos con las inserción laboral del colectivo, junto con otras medidas de esfuerzo en la gestión y el impacto de las acciones del Plan de Comunicación, han permitido que, no obstante no existir una situación laboral favorable, frente a un objetivo de 3.675 inserciones se hayan conseguido un total de 4.429 inserciones (46% mujeres), de las cuales 4.364 por cuenta ajena y 65 por cuenta propia.

INSERCIONES			
Zonas Objetivo	Resultado Año 2011	Objetivo Año 2011	%
Convergencia	1.487	1.412	105%
Phasing Out	144	122	118%
Competitividad	1.756	1.377	128%
Phasing In	977	764	128%
Total	4.364	3.675	119%

Acciones de mejora de la empleabilidad en sus distintas modalidades.- Esta línea de actuación supone el diseño y puesta en marcha de acciones que ayudan a configurar la estructura de inserción de cada demandante: formación para el empleo encaminado a la mejora de la empleabilidad de las personas con discapacidad, su reorientación laboral, etc, dotándoles de herramientas para estar en mejores condiciones de acceso o reincorporación al mercado de trabajo. Las Acciones de Mejora de la Empleabilidad llevadas a cabo se enmarcan 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 Transversal: donde se pretende la adquisición de conocimientos no directamente enfocados en un puesto de trabajo concreto, sino comunes a varios tipos de puestos. Su objeto es contribuir a la formación integral, humanista y técnica del alumno, ya que constituyen un requisito en el actual mercado de trabajo (informática, idiomas...).

ALUMNOS			
Zonas Objetivo	Resultado Año 2011	Objetivo Año 2011	%
Convergencia	2.564	2.080	123%
Phasing Out	166	92	180%
Competitividad	1.454	1.028	141%
Phasing In	653	414	158%
Total	4.837	3.614	134%

El mayor porcentaje de alumnos finales frente a los previstos responde a la confluencia de varios factores: mayor asignación de recursos respecto a los estimados para dar respuesta a los planes personales de empleo que se han visto también incrementados; impulso del formato “on line” como vía no sólo de formación sino también de superación de la brecha digital; optimización de recursos a través de sinergias con otras entidades; acciones de captación a través del Plan de Comunicación, etc. A continuación se destacan algunas de las acciones por su singularidad:

Centro de Estudios de Nuevas Tecnologías para Personas con Discapacidad. 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.

Los alumnos que finalizaron durante el año 2010 el curso “Desarrollo de Aplicaciones en Java”, han realizado durante este periodo las prácticas del mismo con 300 horas de duración en las instalaciones de las empresas de acogida (empresas de reconocido prestigio). El interés por la continuidad del centro lleva a FSC Inserta a dinamizar la colaboración con las entidades involucradas, identificando un nuevo programa formativo para la realización de “curso Programación en aplicaciones entorno Mainframe,” en la que participan tras un periodo de selección 12 personas.

Plan de Universidades: Titulados medios y superiores con Discapacidad. El Programa Operativo quiere ser también un referente para este colectivo, desarrollando acciones con Escuelas o Centros de Formación de reconocido prestigio, que además de ofrecer garantías en el programa formativo, colaboren con FSC Inserta tanto en el periodo de prácticas como en la búsqueda de trabajo para cada uno de los alumnos:

- Master en Administración y Dirección de Empresas. 10 alumnos con discapacidad han finalizado en 2011 tras un periodo de prácticas en empresas esta formación; a cierre del ejercicio, 9 han sido contratados y otra persona está inmersa en diferentes procesos de selección.

Los resultados alcanzados y el interés de las empresas por este tipo de perfiles ha llevado a la reflexión sobre la necesidad de mantener formación de postgrado. Tras un proceso de captación y selección de candidatos se ha iniciado en el año 2011 una nueva edición del MBA con 14 alumnos.

- Así mismo, con la colaboración del Centro de Estudios Garrigues y previo proceso de captación y selección, se facilita el acceso a una persona con discapacidad de Madrid al Master en Banca y Finanzas, en curso al cierre del ejercicio.
- En Madrid, Zona de Competitividad, se ha dado continuidad a la colaboración iniciada con la Fundación FIRST TEAM, cuya finalidad no sólo es la posible formación de actores con discapacidad, sino principalmente fomentar su inserción profesional en el sector audiovisual, y con ello el efecto de sensibilización social. En el año 2011 cuatro personas han finalizado el curso “Especialista Universitario en Interpretación Cinematográfica y Audiovisual” impartido en la Universidad Rey Juan Carlos; y han comenzado una nueva edición otros 2 destinatarios del Programa Operativo.

Medidas de apoyo para el fomento del AUTOEMPLEO y CREACIÓN DE EMPRESAS para generación de empleo Las líneas de actuación definidas en este apartado recogen:

- Medidas de apoyo para la creación de nuevas empresas y consiguiente impulso de nuevos empleos para el colectivo a través del asesoramiento y la asistencia técnica que se defina.
- Medidas sobre negocios ya constituidos para crecimiento, mantenimiento y/o refluotamiento del negocio, así como en su caso para favorecer la vida media superior a 3 años del negocio.

Las principales acciones realizadas en el año 2011 en función de las necesidades detectadas han sido las siguientes:

Asistencia Técnica Demandantes. Sesiones individuales tutorizadas por consultores expertos en creación y desarrollo de empresas, para el estudio, desarrollo y elaboración de plan de empresa y análisis de viabilidad. Las consultorías pueden ser presenciales, online y telemáticas. El servicio de asistencia técnica contempla el acompañamiento a los emprendedores/as, entendido como consultoría de apoyo en los trámites financieros, gestión de ayudas y subvenciones, asesoramientos sobre infraestructuras y equipamiento previos a la puesta en marcha, y en el comienzo de la actividad profesional. Se han atendido en este periodo a 162 demandantes emprendedores.

Ayudas individuales al emprendimiento: Desde Fundación ONCE se han concedido un total de 65 ayudas al emprendimiento para personas con discapacidad en el año 2011, de las cuales, 43 proyectos han sido promovidos por hombres y 22 por mujeres. La mayoría se concentran en el sector servicios, destacando varios proyectos relacionados con los empleos verdes (casas rurales, por ejemplo).

Asistencia Técnica Mejora de Empleo. Servicio de consultoría que se presta a aquellas personas con discapacidad que trabajan por cuenta ajena, y están interesadas en desarrollar una idea/proyecto de negocio. El servicio se imparte siguiendo los criterios establecidos en asistencia técnica a Demandantes. El tipo de contrato de estas personas puede ser temporal, fijo o fijo discontinuo. Se han atendido en este periodo a 10 demandantes

Asistencia Técnica Cuenta Propia. Servicio de consultoría a autónomos y empresas (personas con discapacidad). Se trata de negocios de reciente apertura y que necesitan realizar el plan de empresa y analizar la viabilidad del negocio para toma de decisiones de gestión del negocio y presentación a entidades tanto de crédito como públicas. Se han atendido en este periodo a 28 proyectos

Todo proceso de asistencia técnica contempla además de la elaboración del plan de empresa y análisis de viabilidad, el acompañamiento en todos aquellos trámites que los emprendedores realicen y que sean necesarios para el inicio del negocio.

Destacar en esta línea de motivación hacia el autoempleo como otra forma de empleo para el colectivo, la Impartición de un módulo de Internacionalización. En todos los talleres de emprendedores de duración igual o superior a 25 horas se ha introducido la impartición de un módulo-unidad de internacionalización de los negocios en aras a su sostenibilidad. Novedad que también se aplica en las asistencias.

Medidas de apoyo para el fomento de los Centros Especiales de Empleo (CEE) y empresas de Economía Social. Las principales acciones realizadas 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.

Durante este periodo, se ha prestado el servicio correspondiente para la creación de 23 CEE, siendo 3 de ellos iniciativas de personas con discapacidad, 6 corresponden a iniciativas de Asociaciones y 14 a empresarios-entidades.

En cuanto a la Asistencia a CEE en negocios ya constituidos: Análisis de Competitividad y Consultoría de Proyección, se ha prestado servicio de consultoría de proyección a 8 CEE. Siete corresponden a asociaciones y uno a un CEE, negocio de empresario particular que se constituyó y calificó en 2010.

Seguimiento y Evaluación de Resultados / calidad, Mejora Continua e Innovación. En torno a la gestión del Programa Operativo se articulan mecanismos de información, control y seguimiento, encaminados a mejorar la eficacia y eficiencia del mismo. Los análisis que se indican a continuación facilitan a los gestores del programa instrumentos para encauzar las líneas de actividad que se desarrollan, tomando las medidas necesarias para la mejora continua de las acciones que se prestan a los destinatarios del Programa Operativo y a los empleadores. Con esta finalidad se han realizado siete análisis, y dos estudios específicos, uno de ellos en curso al cierre del ejercicio.

- Encuesta de Seguimiento de las Contrataciones. Proyecto focalizado en el conocimiento del grado de sostenibilidad de los contratos generados por medio de la intermediación laboral de FSC Inserta en el marco del Programa Operativo.
- Medición de la Satisfacción del “Cliente” Conocer la satisfacción de los clientes – empresarios y demandantes de empleo - con los servicios prestados constituye un elemento clave para la adecuada planificación y funcionamiento de la actividad.
- Medición del Impacto de la Formación. El objetivo principal de este estudio es conocer el impacto que los diferentes cursos de formación tienen sobre el empleo, con el fin de establecer estrategias que permitan optimizar la oferta de acciones formativas dirigidas a las personas con discapacidad.

Estudios realizados directamente desde Fundación ONCE:

Se han realizado dos estudios, uno sobre el empleo con apoyo para personas con discapacidad, esencial para aquellas discapacidades con mayores dificultades para la inserción laboral, en particular la discapacidad intelectual, que precisan un apoyo en el empleo.

Asimismo, dentro de un plan global a favor de la inclusión social en Euskadi, se ha cofinanciado un capítulo del plan dedicado a la analizar la situación laboral de las personas con discapacidad en dicha Comunidad Autónoma, de modo que se pueda planificar con mayor conocimiento de la realidad, las actuaciones en pro del empleo en esa región.

BUENA PRÁCTICA DE GESTIÓN. Proyecto: Oficina de Atención Multicanal (OAM)
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: El Programa Operativo, con la cofinanciación del Fondo Social Europeo y de Fundación ONCE, quiere ser un referente para el colectivo de Titulados Medios y Universitarios con Discapacidad, acompañándoles en su formación y fundamentalmente en la búsqueda de empleo. A su vez, consciente de las dificultades de acceso del colectivo a estos ámbitos académicos, entiende necesario desarrollar acciones para impulsar, motivar y fomentar dicho acceso. Entre las acciones llevadas a cabo a través del Programa Operativo para atender estas preocupaciones, Fundación ONCE y FSC Inserta han desarrollado un proyecto específico: la Oficina de Atención Multicanal (OAM), instrumento que ofrece apoyo a preuniversitarios, universitarios y titulados con discapacidad con el fin de mejorar la orientación en el acceso a la Universidad, apoyar a los alumnos durante sus estudios y potenciar el acceso al mercado laboral. - Metodología de intervención: La denominación “multicanal” se debe a los tres canales de atención al colectivo objetivo: canal Web http://www.port talento.es/OAM telefónico y presencial (Oficinas de atención al estudiante con discapacidad de las universidades colaboradoras así como centros de FSC Inserta). Este proyecto precisa de una estrecha colaboración con las Universidades, por lo que supone así mismo un trabajo de presentación a estas instituciones, consolidación de la adhesión, acompañamiento y sinergias en su lanzamiento y difusión. - Características principales del proyecto: La OAM desarrolla su actividad desempeñando principalmente las siguientes funciones: - Informar y asesorar en materia de servicios de atención académica y laboral adaptados a la discapacidad. - Promoción, captación y retención de usuarios con discapacidad de los servicios de las universidades. - A medio / largo plazo, facilitar las relaciones entre las Universidades y las diferentes entidades involucradas en la prestación de servicios adaptados a la discapacidad, de cara a promover la mejora continua de los servicios ofrecidos El programa incluye así mismo una serie de acciones complementarias que contribuyen a la consecución del objeto del proyecto: - Establecimiento en colaboración con las Universidades de un plan de difusión específico una vez concluido el trabajo y elevado el catálogo a la Web, con la finalidad de dar a conocer al colectivo objetivo esta herramienta, y ponerla a su disposición. - Formación a los profesionales de la universidad y de los centros de FSC Inserta sobre el entorno Web del proyecto. - Actuaciones de seguimiento e impulso

- **Resultados físicos y financieros:**

En años anteriores se definió un catálogo a máximos de servicios a ofrecer a este colectivo en el ámbito de la Universidad para facilitarles el acceso, tránsito en esta etapa, así como para la salida profesional posterior; y se diseñó la Web a través de Por Talento. Durante el periodo de referencia se ha dado continuidad con las siguientes acciones:

- Finalización del desarrollo de la Oficina Virtual de Atención Multicanal, despliegue de la Oficina en el entorno de producción e impartición de sesiones formativas a los gestores de la oficina.
- Implantación del piloto en colaboración con la Universidad de A Coruña, previo análisis de servicios y validación del catálogo. Desarrollo de materiales propios para la comunicación (carteles, trípticos y mailings), así como acto de difusión.
- Elaboración de un protocolo de actuación para la adhesión de Universidades al proyecto.
- Elaboración de pautas o criterios de priorización de incorporación de las universidades, y contactos con Universidades para su adhesión al proyecto.
- Seguimiento de los servicios en funcionamiento así como la propuesta de una ampliación / mejora de los servicios.

El número de visitas registradas al canal Web de este servicio de atención multicanal alojado en el portal Por Talento, ha sido aproximadamente de 1.500. En paralelo a esta vía de comunicación, se han atendido consultas puntuales vía mail o teléfono referentes a este servicio de atención.

- **Medición de las Acciones de Autoempleo.** Los objetivos que se persiguen son tanto evaluar los niveles de satisfacción con dichas acciones, como analizar la eficacia de las mismas para constituirse por cuenta propia, contemplándose tanto a aquellos usuarios que pretenden ser autónomos, como a aquellos que quieren constituir una empresa.
- **Análisis de las Ocupaciones más demandadas**
- **Integración Laboral de Personas con Discapacidad.** Las Líneas que Llevan al Empleo
- **Breve presentación de la Comparativa de Resultados de la Encuesta Edad y el Estudio Empleo de Personas con Discapacidad**
- **Se está realizando el Estudio sobre Discapacidad en el Ámbito de la Exclusión Social.** Estudio piloto que combina por primera vez estos dos factores de exclusión, abordando la dificultad que supone en el ámbito de la pobreza identificar la discapacidad. Los principales objetivos son:
 - Cuantificar y caracterizar el colectivo de personas sin hogar con discapacidad.
 - Identificar sus necesidades para salir del ámbito de la exclusión.
 - Conocer los dispositivos y mecanismos de cobertura existentes para dicho colectivo, analizando los requerimientos para acceder a estos, así como la compatibilidad entre los mismos.
 - Evaluar el grado de empleabilidad del colectivo, estableciendo subgrupos que a posteriori permitan definir distintos modelos de intervención de cara al acceso al mercado laboral.
- Finalmente y relacionado con el Plan de Comunicación, a efectos de analizar la efectividad de las acciones realizadas en este ámbito para todas las zonas objetivo, y poder determinar las acciones a acometer en los próximos años dentro de las

posibilidades presupuestarias, se ha realizado en estudio del “Impacto del Plan de Comunicación Por Talento”

EJE 4 “Promover la cooperación Transnacional e Interregional”

Tal y como se indicó en el informe anual correspondiente al 2010, durante el 2011 ha continuado el 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*.

Por otro lado, la Red interregional, bautizada de manera informal como “Inserta 2.0”, consistente en una red de cooperación con los servicios de empleo de determinadas CC.AA finalmente no se ha consolidado como tal red, habiéndose transformado en acuerdos puntuales y concretos con los Servicios Públicos de empleo de las CC.AA. Las elecciones municipales y autonómicas celebradas en España durante 2011 dejaron de algún modo en “stand by” dicha Red, por lo que, asegurando la complementariedad entre las actuaciones de los Programas Operativos, se han llegado a acuerdos específicos con los Servicios de Empleo de determinadas CC.AA, pero sin constituir una red formal.

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 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):

A lo largo de 2011, INNet16 se ha centrado en la identificación de proyectos a nivel nacional, regional y local en distintos Estados miembro que pueden considerarse ejemplos de mejores prácticas en la aplicación de los principios de no-discriminación y accesibilidad contenidos en el Artículo 16 del Reglamento General de los Fondos Estructurales (1083/2009). Estos casos de estudio reflejan, en particular, el potencial que el Artículo 16 tiene para reforzar/aumentar la inclusión social de las personas con discapacidad y contribuir a la competitividad de la UE. El ejercicio ha cubierto proyectos co-financiados tanto por el Fondo Social Europeo (FSE) como por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), e incluye un capítulo específico sobre la economía social.

Cabe destacar, asimismo, la realización de un estudio sobre la dimensión de la discapacidad en los programas del FSE. El estudio ha intentado obtener una mejor comprensión de la escala y el alcance de las acciones destinadas a las personas con discapacidad en los Programas Operativos (PPOO) del FSE de los Estados miembro en el actual periodo de programación (2007-2013).

En 2011, el Observatorio también ha lanzado un estudio on-line sobre la aplicación de los Artículos 11 y 16 del Reglamento 1083/2006 en los PPOO y proyectos co-financiados por el FEDER.

Un área de investigación crucial para el Observatorio es el de los indicadores de discapacidad y, en especial, cómo éstos pueden encuadrarse en el marco de la futura Política de Cohesión.

INNET16 también ha elaborado informes sobre las obligaciones a nivel europeo que derivan del proceso de ratificación de la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad por parte de la Unión Europea como bloque y de la mayoría de sus Estados miembro.

De las actividades mencionadas anteriormente destacamos las principales conclusiones:

1) Casos de estudio del FSE y FEDER

Con el fin de analizar la aplicación de la discapacidad y la accesibilidad a nivel de los proyectos, la Secretaría de INNet16 identificó 19 proyectos financiados ambos por el FSE y el FEDER en 7 Estados miembro. Los principales resultados reflejan lo siguiente:

- Un proceso de selección de proyectos innovador e integral puede tener un impacto positivo sobre los resultados para las personas con discapacidad – por ejemplo: procesos de evaluación o de competición, incentivos para cuestiones transversales, etc., que puedan facilitar, en particular, la aplicación de la accesibilidad. Este método es aplicable a diferentes prioridades temáticas como el medio ambiente, el desarrollo local o la inclusión social.
- La participación de personas con discapacidad en la selección y aplicación de proyectos puede facilitar especialmente la aplicación de la accesibilidad – por ejemplo a través de consultas públicas, cooperación con expertos en discapacidad/accesibilidad y otras organizaciones nacionales, así como a través de la participación de personas con discapacidad en los Comités de Seguimiento.
- La aplicación de la accesibilidad es compleja y requiere asistencia financiera de la UE:
 - o Crear edificios, productos y servicios accesibles implica costes adicionales.
 - o Sin la co-financiación de la UE resultaría muy difícil ejecutar estos proyectos.
- El enfoque de diseño universal es crucial para la creación de productos y servicios para las personas con discapacidad:
 - o Los servicios y dispositivos de ayuda representan un enorme potencial de mercado que la financiación de la UE puede incentivar y ayudar a desarrollar (con beneficios a nivel social y económico).
 - o El diseño universal podría incluirse como requisito de los procesos de selección de proyectos (licitación, etc.).
- El ejercicio de observación se enfrentó a la falta de datos sobre impactos y resultados de los proyectos relacionados con la discapacidad.
- El ejercicio reveló que son necesarias directrices específicas para la aplicación de los principios de no-discriminación y accesibilidad, incluyendo la armonización de los estándares de accesibilidad nacionales a nivel de la UE.

2) Análisis de los Programas Operativos del FSE en los países de la UE

Se procedió a un análisis de 98 PPOO en 27 Estados miembro (33 a nivel nacional, 65 a nivel regional). Las principales conclusiones que se extraen del estudio son las siguientes:

- Las cuestiones de discapacidad están bien reconocidas en los Programas Operativos de los Estados miembro, aunque el grado de reconocimiento varía considerablemente de un país al otro. La aplicación de los temas de discapacidad es, por tanto, muy diversa.
- El impacto y resultado de las acciones destinadas a las personas con discapacidad representan grandes dificultades para su medición:
 - o Solamente 11 PPOO (en 6 Estados miembro) presentan acciones específicas para las personas con discapacidad.

- o Las personas con discapacidad se agrupan generalmente con otros grupos vulnerables. Esta característica dificulta el diseño de medidas adaptadas a las personas con discapacidad, cuyas necesidades difieren de las de otros grupos en situación de desventaja, por ejemplo en términos de accesibilidad.
 - o Los PPOO, en su mayoría, no proporcionan información sobre la financiación destinada a las acciones y prioridades relativas a las personas con discapacidad.
 - Se han detectado algunos indicadores relativos a la discapacidad en la mayoría de los Pos, pero éstos resultan insuficientes para medir resultados.
 - La aplicación de las provisiones de accesibilidad es notoriamente débil.
- 3) *Encuesta sobre la consideración del Artículo 16 y cuestiones específicas de accesibilidad dirigida a las Autoridades de Gestión del FEDER*

La encuesta on-line sobre la aplicación de los Artículos 11 y 16 destinada a las Autoridades de Gestión a cargo de los programas del FEDER en los 27 Estados miembro permitirá establecer tendencias de la consideración de la discapacidad y la accesibilidad en los proyectos co-financiados por el FEDER.

La encuesta trata cuestiones relativas a la consideración de los principios del Artículo 16 en las diferentes etapas de ejecución de los programas, la dimensión de la accesibilidad de los proyectos co-financiados (estándares de accesibilidad, controles in-situ), el uso de requisitos de accesibilidad en los procesos de contratación o de licitación pública, la existencia y la necesidad de unos *toolkits* especializados y las dificultades de aplicación.

Los resultados de este ejercicio continuarán siendo analizados en 2012.

Asimismo, como complemento y para alimentar los resultados de la observación de Innet 16, se ha realizado 1 estudio sobre la aplicación del principio de no discriminación del art. 16 en los Programas Operativos regionales.

Previsión para 2012

En línea con el trabajo de campo realizado entre 2010 y 2011, el Observatorio continuará identificando buenas prácticas europeas en los ámbitos de la contratación pública, la implementación del Artículo 16 (principalmente instrumentos), los conceptos de *targeting* y *mainstreaming* de temas de discapacidad, la accesibilidad, el principio de asociación, la innovación y la economía social.

El trabajo se realizará con un doble objetivo: por un lado, un análisis vertical que tendrá como objetivo analizar, a través de los ejemplos de buenas prácticas, las claves de éxito en el uso de los fondos en cada uno de los campos enumerados; por el otro, un análisis horizontal, cuyo objetivo será recoger las buenas prácticas en una publicación (guía) dedicada a la innovación en temas de discapacidad y fondos.

El punto de encuentro de todas las buenas prácticas seleccionadas será la innovación, por lo que, como base de este trabajo, se realizará una investigación sobre el concepto de innovación social, su historia y aplicación actual, y su conexión con los fondos estructurales.

El Observatorio continuará difundiendo los resultados de su observación a fin de contribuir al debate sobre las propuestas de Reglamentos de los Fondos Estructurales 2014-2020.

B) Red Europea de Educación Inclusiva:

A modo recordatorio, y en base al trabajo de definición realizado en 2009 y 2010, el objetivo de la Red Europea de Educación Inclusiva, IncluD-ed, con un horizonte hasta 2015, es promover, identificar, difundir e intercambiar buenas prácticas en el ámbito de la educación inclusiva para personas con discapacidad en Europa, con el fin de

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

Tras concluir la primera fase de trabajo referida a los servicios de consultoría para la implementación de la Red - adjudicados el 11 de mayo de 2009 a PAU Education, como resultado del concurso correspondiente-, comenzó el 1 de octubre de 2010 la segunda fase de trabajo estableciendo una Secretaría Técnica para Red, nuevamente adjudicada a PAU Education. Esta segunda fase ha continuado durante 2011, y concluirá en octubre de 2012, abriéndose a partir de entonces un nuevo concurso para dar continuidad a dicha Secretaría encargada de la coordinación y gestión del proyecto.

2011 ha sido un año de importantes resultados tras el trabajo iniciado anteriormente, destacando los siguientes:

- Aprobación del logo definitivo de la Red, en base al nombre determinado en 2010 “IncluD-ed”, que aglutina las ideas de “Inclusión” (Inclu), “Discapacidad” (D) y “Educación” (ed), resumiendo así los objetivos centrales de la Red. Los logos en español y en inglés son los siguientes:



- Conformación de la Red con 4 socios: la Fundación ONCE como líder, la Asociación de Discapacitados de Francia (APF), la asociación Rytmus de la República Checa, y la asociación Kynnys de Finlandia. La presencia de estos socios dota a la red de una interesante representación geográfica atendiendo a las diferentes regiones europeas y modelos educativos.
- Celebración de la reunión de lanzamiento de la Red, con la presencia de los socios, el 17 de junio de 2011 en la sede de la Fundación ONCE en Madrid, así como celebración de una segunda reunión de coordinación el 2 de diciembre de 2011 en Praga, en la sede del socio Rytmus.
- Establecimiento de la actividad de la Red en base a la figura del “Grupo Local Promotor” (GLP), coordinado los socios en sus respectivos países. Bajo la idea del GLP se busca dar participación a la diversidad de actores que toman parte en el mundo educativo, como las autoridades públicas, centros educativos, organizaciones de profesores, de padres, de personas con discapacidad, universidades, expertos, empresas, de modo que la Red actúe como una “Red de Redes”.
- En el marco de incluD-ed, se han desarrollado instrumentos para el análisis y evaluación de buenas prácticas en materia de educación inclusiva para personas con discapacidad. Asimismo, se ha desarrollado un estudio para la difusión a escala europea, de los resultados y metodología del Observatorio Universidad y Discapacidad, que se lleva desarrollando con la Universidad Politécnica de Cataluña y se encuentran en marcha otros dos trabajos: un estudio sobre oportunidades de empleos verdes para personas con discapacidad, y otro sobre mejora de los sistemas de financiación de los servicios ofrecidos a personas con discapacidad en las Universidades.
- En 2011 ha continuado el desarrollo de la página Web, con el objetivo fundamental de convertirla en “comunidad virtual incluD-ed”, aglutinando a organizaciones, profesionales y personas interesadas en la educación inclusiva para personas con discapacidad de toda Europa, así como, compartiendo y difundiendo buenas prácticas en la materia. La Web, que ha sido sometida a auditorías de accesibilidad en 2011, estará operativa en 2012 contando con el sello de accesibilidad Euracert.

- A nivel nacional, cabe destacar que a través de IncluD-ed, se ha contribuido al Plan español de Inclusión del alumnado con necesidades educativas especiales, aprobado por el Ministerio de Educación en julio de 2011, así como a redacción de la estrategia en materia de educación del Plan Nacional de Reformas para el Reino de España desde la óptica de la educación inclusiva para personas con discapacidad.

Por último cabe destacar la participación en la Red incluD-ed de una experta en materia de educación inclusiva, que presta asesoramiento transversal a la Secretaría Técnica, así como a la Fundación ONCE en cuestiones relacionadas con las políticas educativas, así como la realización de una guía para la difusión y metodología del Observatorio Universidad y Discapacidad, que se desarrolla conjuntamente con la Cátedra de Accesibilidad de la Universidad Politécnica de Cataluña, a otras Universidades de la UE, con el fin de mejorar la accesibilidad en las Universidades y lograr así un incremento del estudiantazgo con discapacidad en la educación superior.

Previsión para 2012

En 2012 se prevé centrar la actividad en el lanzamiento y dinamización de la página Web, haciendo crecer la “comunidad virtual IncluD-ed”, en la conformación de los Grupos Locales Promotores liderados por cada socio y establecimiento de plan de actividades, en el intercambio y difusión de buenas prácticas, así como en avanzar en la identificación de posibles “embajadores”, como personalidades emblemáticas que representen los objetivos de la Red y ayudan a darle visibilidad. En el último trimestre de 2012 se prevé el lanzamiento del nuevo concurso para garantizar la continuidad de los servicios de Secretaría Técnica, fundamental para el desarrollo del proyecto.

C) Red Europea de Responsabilidad Social Empresarial y Discapacidad (RSE+D)

Al igual que en el caso anterior, caber recordar el fin de la Red Europea de Responsabilidad Social Empresarial y Discapacidad, *RSE+D*, liderada también por la Fundación ONCE en el marco del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación 2007-2013 co-financiado por el Fondo Social Europeo: promover la sensibilización y la integración de la discapacidad en las agendas políticas y empresariales de 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. Al igual que para el caso de incluD-ed, la Red RSE+D tiene un horizonte temporal hasta 2015.

Sobre el primer diseño de 4 ejes temáticos que se había determinado en 2010, la Red finalmente se ha establecido en torno a tres (incluyendo en el primero, el anterior cuarto, por su estrecha relación). Así los tres ejes temáticos, o de trabajo son los siguientes:

- Inclusión de la discapacidad en el reporte de RSE, así como en la inversión socialmente responsable, ISR, (antiguo cuarto eje), mediante el desarrollo de indicadores.
- Inclusión laboral y accesibilidad de bienes y servicios.
- El papel de la Administración Pública en el fomento de la RSE, incluyendo la contratación pública socialmente responsable.

Tras la primera fase de puesta en marcha de la Red iniciada en 2009, que contó con el apoyo de Deloitte S.L en los servicios de consultoría para la implementación de la misma, mediante concurso correspondiente se inició la segunda fase con la constitución de una Secretaría Técnica, adjudicada a Alter Company, que comenzó sus trabajos el 18 de octubre de 2010. Esta fase ha continuado durante 2011 y se prolongará hasta marzo de 2012. A partir de entonces, procederá otro concurso para garantizar la continuidad de la Secretaría Técnica, clave para la iniciativa.

Al igual que en el caso de la Red IncluD-ed, 2011 ha sido un año de importantes resultados para la Red Europea de RSE+D, destacando los siguientes:

- Establecimiento del logo definitivo de la Red, de la siguiente manera, en sus versiones español e inglés:



- Conformación de la Red con otros tres importantes socios, dos multinacionales y un Ministerio, todas entidades de referencia, que dotan de proyección e impacto a la Red: Telefónica en España, L'Oréal en Francia y el Ministerio italiano de Trabajo y Política Social.
- Se ha establecido una distribución de ejes temáticos por socios, de modo que cada uno de ellos lidera el desarrollo de una temática: Fundación ONCE y Telefónica se encargan del eje sobre reporte, indicadores e ISR; L'Oréal del eje de integración laboral y accesibilidad de productos y servicios; y el Ministerio italiano de Trabajo y Política Social del eje de Administración pública y fomento de la RSE, incluida la contratación pública socialmente responsable.
- Los ejes temáticos liderados por cada socio estarán compuestos por entidades colaboradoras, comenzando su captación en 2011 y reuniendo a entidades como Forética y la Fundación Ecología y Desarrollo en España, Sodexo y Adecco en Francia; o la Fundación Italiana de CSR, la Federazione Italiana per il Superamento dell'Handicap (Fish), y la Associazione Italiana Diabetici (FAND), todas ellas en Italia. De este modo, la Red actúa como una "Red de Redes".
- Celebración de la reunión de lanzamiento de la Red, con la participación de todos los socios, el 1 de julio de 2011 en la sede de la Fundación ONCE en Madrid.
- Celebración en el IE Business School del taller "RSE, Discapacidad y Reporte" el 23 de septiembre de 2011 junto con Telefónica, como actividad de la Red, con la presencia de más de 30 participantes, muchos de ellos grandes empresas de referencia en sus sectores.
- Desarrollo de indicadores de reporte sobre RSE+D, como resultado del taller y sobre la base del trabajo previo de la Guía de RSE y Discapacidad de la Fundación ONCE, traducidos al inglés y difundidos.
- Igualmente, a través de la Red Europea de RSE+D, se han remitido diversas contribuciones para mejorar la presencia de la Discapacidad en las directrices de reporte del Global Reporting Initiative, entidad de referencia mundial que establece las pautas para elaborar informes de sostenibilidad o memorias de RSE.
- Se ha concluido, en el marco de esta Red, un estudio sobre la dimensión de la discapacidad en la Inversión Socialmente responsable.
- Como hito político de gran relevancia, cabe destacar la inclusión, por primera vez, de la Discapacidad en la nueva Comunicación de RSE de la Comisión Europea de octubre de 2011, que establece la agenda principal sobre esta materia hasta 2014, hecho a lo que ha contribuido en gran medida las contribuciones y gestiones conjuntas de la Red y sus socios con las instancias europeas responsables.
- Desarrollo de la página Web, que se lanzará a comienzos de 2012, habiendo sido igualmente sometida a auditorías de accesibilidad para contar con el sello de accesibilidad Euracert.

Por último, se ha contado con la participación de una experta en materia de RSE, que ha apoyado a la Fundación ONCE y a la Secretaría Técnica en el desarrollo de la Red.

Previsión para 2012

En 2012 se prevé centrar la actividad en la ampliación de la base de colaboradores de cada Eje de Trabajo, en el desarrollo de actividades por parte de cada socio en el seno de los mismos, en el lanzamiento de la página Web, en afianzar la visibilización de la Red a nivel Europeo, así como en avanzar en la identificación de posibles “embajadores”, como personalidades emblemáticas que representen los objetivos de la Red y que incrementen su impacto. En el primer semestre de 2012, se prevé la realización de un acto institucional de la Red RSE+D, contando con importantes personalidades. Asimismo, para este período, está previsto el lanzamiento del nuevo concurso para garantizar la continuidad de los servicios de Secretaría Técnica, fundamental para el desarrollo del proyecto.

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 elaborado un Plan de Actuación para 2011-2012, para visibilizar de manera conjunta las actuaciones desarrolladas por los operadores que trabajamos directamente con personas.

Se han celebrado cinco reuniones de seguimiento en 2011, coordinadas por una asistencia técnica contratada al efecto que hace las veces de secretaria de la red.

Como acciones conjuntas cabe destacar la presentación de los resultados conjuntos a lo largo de estos 11 años de gestión de ayudas del FSE, tanto en España, con la celebración de 3 seminarios territoriales, en Comunidad Valenciana, Castilla y León y Galicia, como en la UE, donde se presentaron por parte de Fundación ONCE en representación de todos los resultados y el modelo de gestión comunes en 3 conferencias organizadas por la Presidencia polaca de la UE el segundo semestre de 2011.

Se han presentado asimismo propuestas conjuntas a los borradores de Reglamentos de los Fondos Estructurales, para el grupo de trabajo creado al efecto por la UAFSE.

Previsión para 2012

Se ha aprobado además la estrategia para 2012, cuyos ejes principales son la realización de un estudio sobre la rentabilidad de los resultados alcanzados por la gestión del PO por parte de estas 4 entidades y la celebración de un seminario nacional sobre el trabajo que realizamos con jóvenes en riesgo de exclusión (en línea con las demandas de la Comisión Europea al Gobierno español de combatir el desempleo juvenil), en la que se ha solicitado la presencia de la Ministra de Empleo y Seguridad Social en la inauguración.

Por otra parte, se seguirán celebrando los seminarios regionales de presentación de resultados y elaborando los documentos de posicionamiento sobre el futuro de los fondos comunitarios para presentarlas conjuntamente.

E) Estudios realizados en el marco del Eje 4:

De manera complementaria y para retroalimentar las actividades de cada una de estas redes, se han desarrollado una serie de estudios, algunos de los cuales finalizarán en 2012.

Primero, y en el marco de la red de Educación Inclusiva, se están llevando a cabo dos estudios. Uno sobre las oportunidades de empleos verdes para personas con discapacidad, cuya finalidad es tener un plan de acción para la mejora de la formación y la educación en ese ámbito y otro sobre la mejora del sistema de financiación de los servicios y recursos de atención a estudiantes universitarios con discapacidad en España, cuyo objetivo

es mejorar la calidad de los servicios universitarios de atención a estudiantes con discapacidad a través de un programa estable de financiación, mejorando con ello su integración en la universidad y su nivel educativo, lo que afectará positivamente en su posterior integración laboral.

En el marco de esta misma Red se ha finalizado la labor de consultoría para la difusión a nivel europeo de los resultados y metodología del estudio del observatorio universidad y discapacidad.

Por último, en el marco del Observatorio Innet 16, se finalizó un estudio dirigido a analizar la aplicación en los Programas Operativos regionales de los principios de no discriminación y accesibilidad regulados en el artículo 16 del Reglamento 1083/2006.

La FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO ha llevado a cabo, en el ámbito de este P.O. de Lucha contra la Discriminación actuaciones dirigidas a:

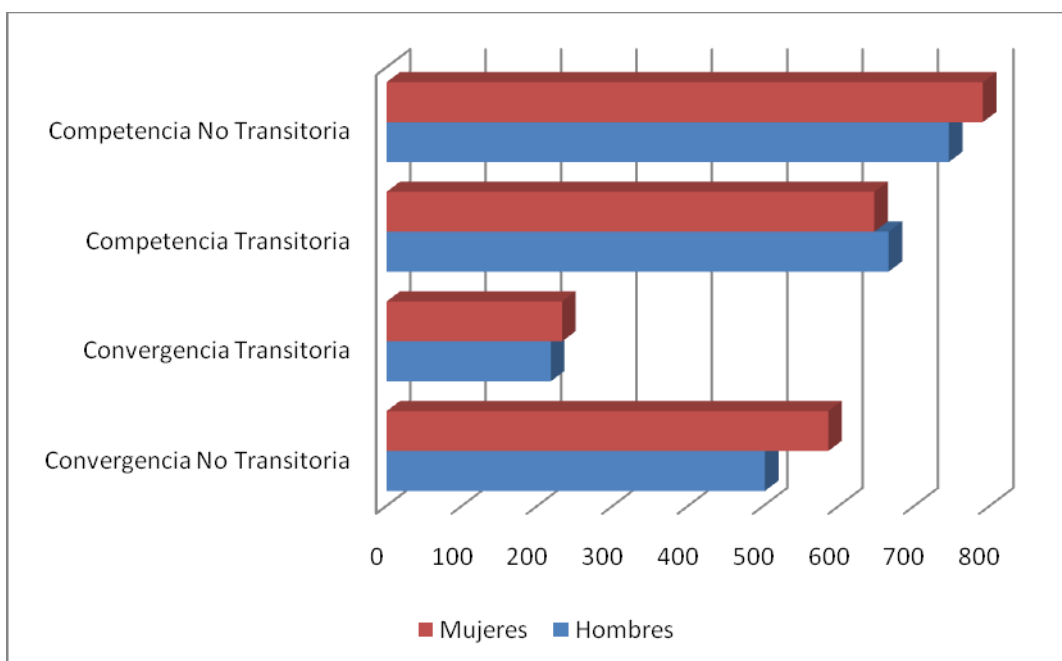
1. Proponer oportunidades de integración social y laboral fundamentalmente de personas gitanas excluidas o en riesgo de exclusión, para fomentar su empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres. Principalmente a través del Programa ACCEDER desarrollando itinerarios integrados de inserción socio laboral para personas gitanas, mediante planes de acción individuales adaptados a las necesidades y características de las personas destinatarias: orientación, alfabetización, asesoramiento socio-profesional, preformación profesional, intermediación laboral, incluyendo medidas de acompañamiento y en su caso, de atención social y fomento de la coordinación de servicios y actuaciones.
2. Los itinerarios integrados de inserción socio-laboral se han desarrollado dentro de los Temas Prioritarios 70 y 71. Se ha continuado trabajando con población inmigrante, gitanos procedentes del Este de Europa, en itinerarios integrados. Muchas de estas personas, tal y como reflejan los datos se van incorporando a los itinerarios de formación e inserción laboral.
3. En segundo lugar se han desarrollado acciones para la prevención del abandono escolar en el marco del Programa Acceder con el Programa PROMOCIONA, tal y como se recoge entre los objetivos del Programa Operativo 2007-2013. Promociona, es el Programa 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 normalización²⁰ educativa del alumnado gitano para conseguir tasas más elevadas de éxito académico 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.

TEMA 71

En lo que concierne al tema prioritario 71 la información desglosada por zona y CCAA, respecto 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 62,18% En cualquier caso sigue teniendo mucha importancia el primer tramo, hasta los 25 años con un 34,96%, tal y como se refleja en el siguiente cuadro.

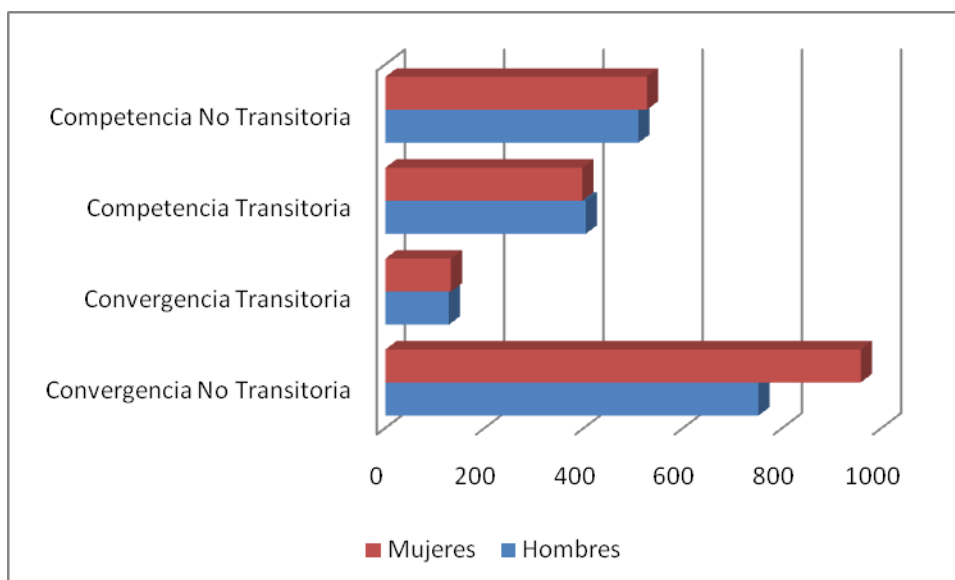
²⁰ Normalización: en el campo educativo, se entiende por normalización el derecho de todo niño o niña a participar de forma igualitaria en el servicio público de educación, de modo que este proporcione los instrumentos necesarios para desarrollarse plenamente en aquellos aspectos que van a facilitar su inclusión académica y social y su posterior incorporación como miembro activo de la sociedad

MENORES DE 25 AÑOS INCORPORADOS AL PROGRAMA ACCEDER EN 2011



En concreto en las Comunidades Autónomas de Asturias y Murcia el porcentaje de menores de 25 años asciende a un 40%. En las zonas de Competitividad transitoria, Convergencia no transitoria y Convergencia Transitoria las personas menores de 25 años rondan el 36% y finalmente en las comunidades de Competitividad no transitoria supone un 30%.

PERSONAS ENTRE 25 Y 54 AÑOS INCORPORADOS AL PROGRAMA ACCEDER EN 2011

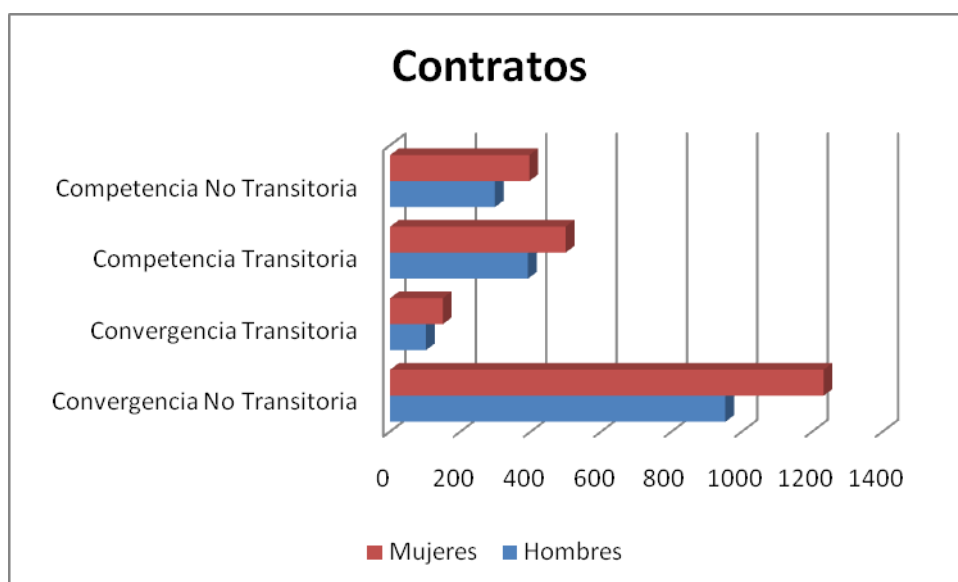


Por último y analizando los indicadores físicos del tema prioritario 71 relacionados con el nivel educativo y desagregados por sexo observamos por una parte que en las cuatro zonas casi el 90 % de la población tienen estudios inferiores a la secundaria. Además es necesario destacar que en caso del Programa 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.

Dentro del Tema Prioritario 71 y durante el periodo que nos ocupa, se han conseguido a través del Programa ACCEDER un total de 3.927 contratos, de los cuales el 56,8% han sido realizados a mujeres, que si tenemos en cuenta el acumulado nos da un total de 12.173 contratos 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 6.521 durante el periodo que nos ocupa el presente informe, que acumulados con 2011 hacen un total de 22.810 personas.

Respecto al grado de cumplimiento de los objetivos marcados a nivel estatal a fecha de finales del 2011, nos encontramos con un nivel de ejecución del 108,62% en número de personas participantes y un 173,90 en cuanto al número de personas contratadas en el mismo periodo. En cuanto a las personas inmigrantes contratadas el porcentaje de los objetivos alcanzados asciende a un 237,62%.

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 2011, 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.

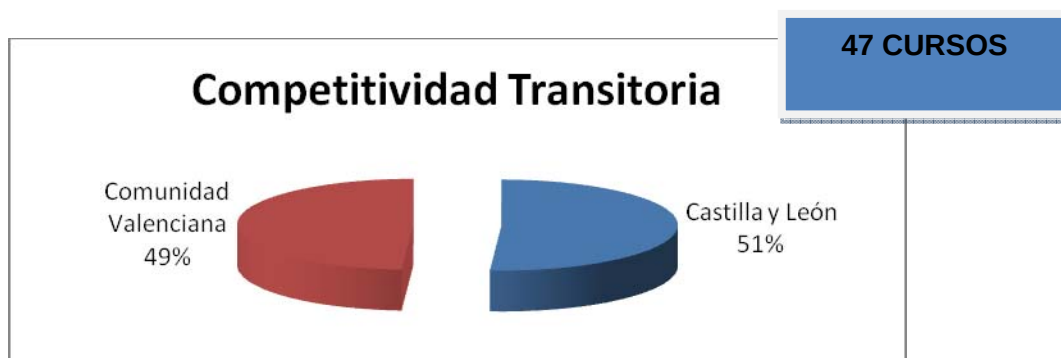
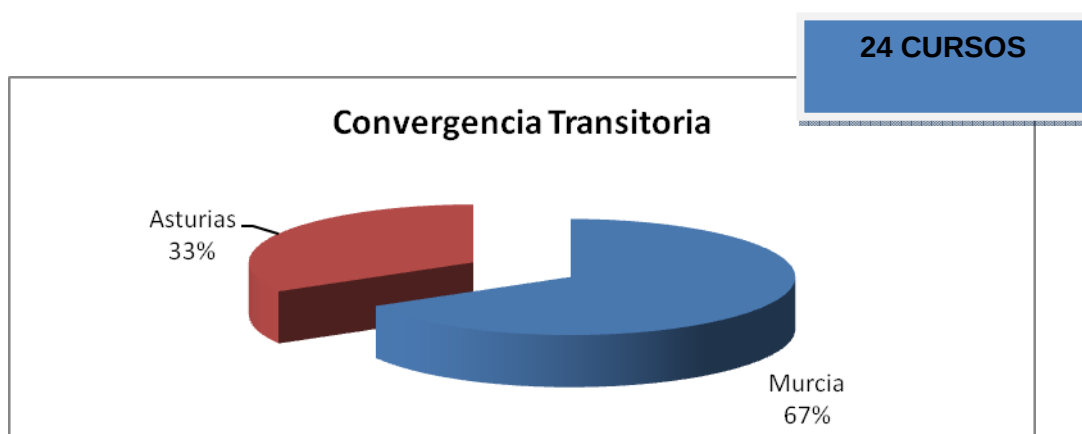
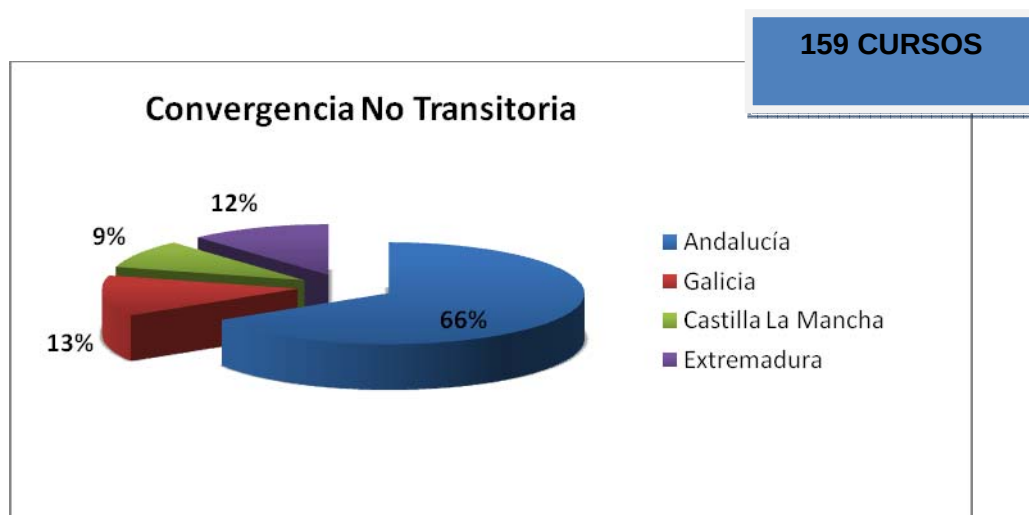
ACCIONES FORMATIVAS

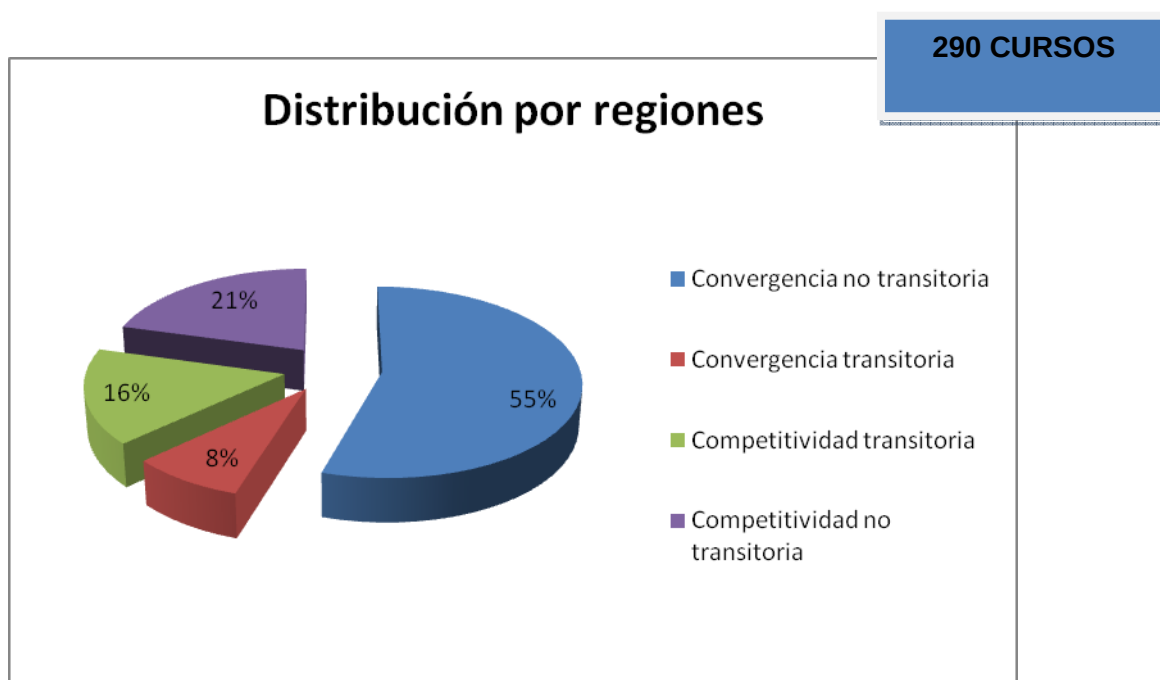
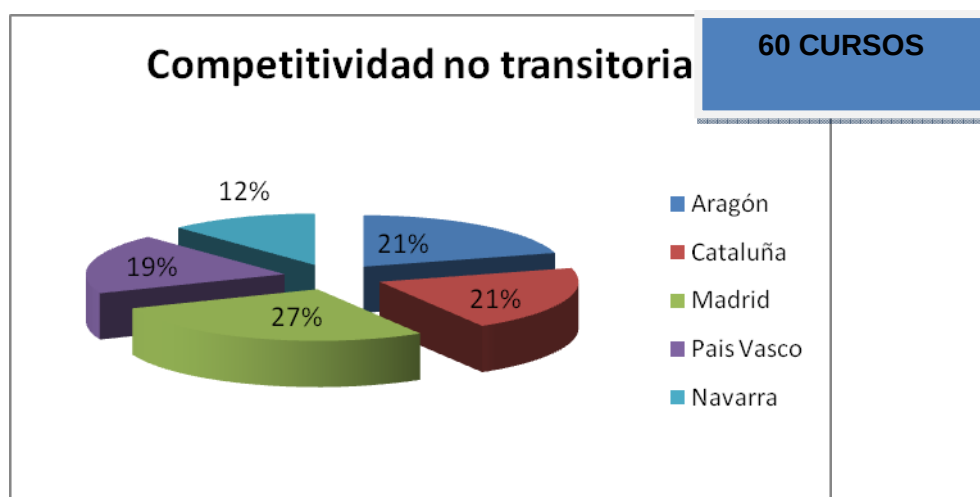
Dentro de las actuaciones llevadas a cabo en el tema prioritario 71 además de la operación de itinerarios se han desarrollado otro tipo de acciones dentro de la formación. En total han sido 283 *cursos* donde se han impartido por una parte unas 549.750 horas teóricas y 55.965 horas prácticas beneficiando a un total de 3.254 personas dentro de los diferentes cursos.

CURSOS 2011	Nº CURSOS	Nº ALUMNOS/AS	HORAS TEORIA	HORAS PRÁCTICA	TOTAL TEORIA	TOTAL PRÁCTICA
ANDALUCIA	102	926	4745	1870	37925	16605
GALICIA	20	209	787	161	11134	2168
CASTILLA LA MANCHA	14	140	611	764	5814	11012
EXTREMADURA	18	234	475	162	5176	548
MURCIA	16	236	700	154	16932	1700
ASTURIAS	8	64	1094	171	5880	1710
CASTILLA Y LEON	24	303	2012	385	27952	4275
C. VALENCIANA	23	325	1225	464	17714	6511
ARAGON	12	180	472,5	85	5607	440
CATALUÑA	12	143	702	722	18219	3182
MADRID	16	289	8433	390	390863	5030
NAVARRA	7	41	492	118	1890	1116
PAIS VASCO	11	105	201	126	1824	908
TOTAL	283	3.254	22.180	5.660	549.750	55.965

El 55% de los cursos se han impartido en las regiones de Convergencia, destacando Andalucía con un 67% de los cursos realizados sobre el total de los cursos.

El resto se distribuyen en las demás regiones de la siguiente manera, 24 en las regiones Convergencia Transitoria, 47 en las regiones Competitividad Transitoria y 60 en las regiones Competitividad no Transitoria.





CURSOS	TOTAL
Aux. comercio	33
Manipulador alimentos	27
Limpieza	23
Atención al cliente	16
Permiso conducir	16
Aux. caja	15
Aux. carretilla elevadora	15
TPC	14
Aux. alojamientos	13
Aux. cocina	12
Reponedor	10

Dependiente frescos	9
Preparación ESO	9
Jardinería	7
Iniciación estética	5
Instalación	5
Ayte. camarero	4
Mantenimiento	4
Mediación intercultural	4
Competencias clave	4
Alfabetización digital	3
Atención a domicilio	3
Aux. almacén	3
Aux. congresos	3
Fitosanitarios	3
Prevención riesgos	3
Técnico uñas	3
Aux. geriatría	2
Aux. Transporte	2
Confección	2
Controlador de accesos	2
Mecánica básica	2
Monitor de ocio y tiempo libre	2
Viticultor	2
Automatismos	1
Aux. comedor	1
Aux. fabrica	1
Aux. fotografía	1
Aux. Lavandería	1
Cuidador de minusválidos	1
Gestión portuaria	1
Gestión punto de Venta	1
Miniexcavadora	1
Repartidor	1

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 290 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 % de inserción ha rondado el 30%, estableciéndose en algunos casos un compromiso de contratación previo con las empresas colaboradoras.

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, tal y como se recoge entre los objetivos del Programa Operativo 2007-2013. Promociona, es el Programa 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 normalización²¹ educativa del alumnado gitano para conseguir tasas más elevadas de éxito académico 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 los objetivos 1 y 2 se acompaña toda la parte cuantitativa en el apartado anterior. Estas acciones están medidas en el Programa Operativo con unos indicadores concretos y específicos que permitirán demostrar el éxito de Acceder. En lo que respecta a acciones para la prevención del absentismo no se incorporaron indicadores en el Programa Operativo inicial, lo cual significa que todos esos datos no se pueden trasladar a la aplicación informática, ni tampoco como resultado medible con un objetivo inicial. Por ello incorporamos en este apartado todos los datos y acciones iniciadas de lucha contra el abandono escolar desde el Programa Promociona.

Como objetivos específicos el Programa promociona tiene:

- 1 Facilitar la transición entre Educación Primaria y ESO, la permanencia en el sistema educativo y la promoción a estudios posteriores;
- 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

El programa Promociona se desarrolla en las siguientes localidades:

CCAA	CIUDADES
Andalucía	Almería
	Córdoba
	Granada
	Huelva
	Jaén
	Jerez de la Frontera
	La Línea
	Linares
	Málaga
	Sevilla
Asturias	Avilés
	Gijón
	Oviedo
Cantabria	Santander
Castilla la Mancha	Albacete
	Ciudad real
Castilla -León	León
	Palencia
	Salamanca
Cataluña	Sabadell

²¹ 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

Comunidad Valenciana	Alicante
	Valencia
Extremadura	Badajoz
	Cáceres
Galicia	Pontevedra
Madrid	Madrid
Murcia	Murcia
Navarra	Pamplona

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 por tanto, también a sus familias. Los centros educativos y el trabajo conjunto con el profesorado 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.

Los requisitos para el desarrollo del Programa Promociona son los siguientes:

- El alumnado debe estar cursando el último ciclo de Educación Primaria o Educación Secundaria Obligatoria;
- Que el alumnado presente una asistencia regular y al menos el 80% de las sesiones durante el último trimestre cursado;
- Debe darse un acuerdo entre la familia del alumno y las personas que lleven a cabo este programa;
- El centro educativo donde esté matriculado debe comprometerse a participar en las acciones que se lleven a cabo en el Programa Promociona, previo consenso;

Durante el 2011, desde el Programa Promociona se trabajó con 710 alumnos y alumnas, 617 familias y 224 centros educativos, apreciándose un considerable incremento que casi duplica los resultados respecto al año anterior (en 2010, se trabajó con 317 alumnos y alumnas gitanas, 280 familias y 150 centros educativos).

DATOS SEGÚN ETNIA Y SEXO	Gitano autóctono		Gitano no autóctono		No gitano	
	Alumnos	Alumnas	Alumnos	Alumnas	Alumnos	Alumnas
ALUMNOS ACUERDO PROMOCIONA	287	390	2	2	14	15
Alumnos/as en Ed. Primaria	83	106	2	0	5	1
Alumnos/as en Ed. Secundaria	204	284	0	2	9	14

En una distribución por cursos se aprecia que la mayor parte de los alumnos y alumnas Promociona estaban cursando 1º y 2º de ESO.

5ºEPO	6ºEPO	1º ESO	2ºESO	3º ESO	4ºESO	OTROS
9%	18%	21%	20%	15%	15%	2%

En relación con los centros educativos con los que se intervino, destacan por número los centros que imparten ESO.

CENTROS EDUCATIVOS	Primaria	Secundaria	Prim/Secund	Total
CENTROS ACUERDO	66	114	44	224

En total, el programa trabajó durante el curso escolar 2010- 2011 con 710 alumnos/as Promociona (el 57% chicas)

TEMA 70

Las acciones con población gitana inmigrante se enmarcan dentro del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación 2007-2013, más concretamente en el Eje 2, Tema Prioritario 70.

El trabajo se ha desarrollado principalmente en los dispositivos de Madrid, Valencia, Alicante, Murcia, Málaga, Córdoba, Almería, Barcelona, Oviedo, Gijón, Burgos, Vigo y Zaragoza.

Durante el pasado año 2011, desde la Fundación Secretariado Gitano, 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 2011 han sido 432. De manera acumulada a 31 de Diciembre se han desarrollado 1.053 itinerarios, lo que supone un 105,30% de ejecución sobre los objetivos previstos para el 2013.

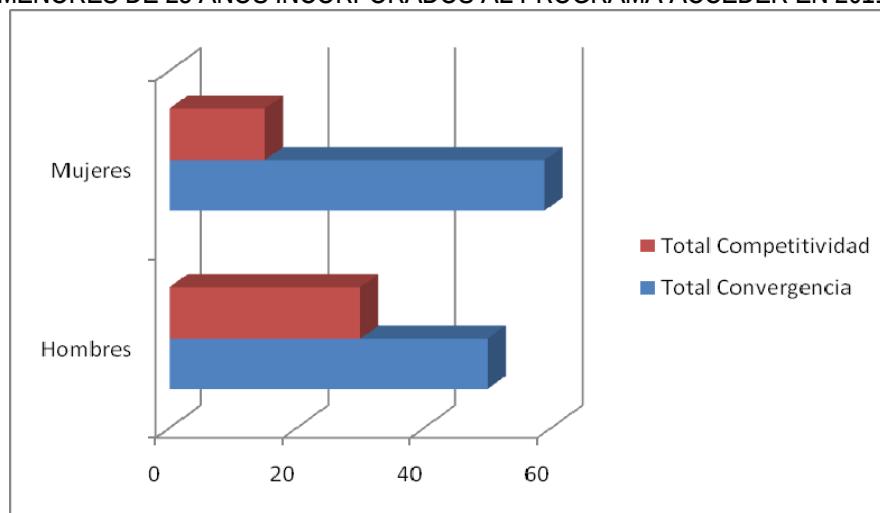
En los itinerarios del 2011, un 49,35% han sido hombres y un 50,46% mujeres. En lo que se refiere a contratos se han conseguido 95 de los cuales el 52,63% han sido de hombres y el resto mujeres.

Atendiendo a la nacionalidad de las personas que acuden al programa, su origen es mayoritariamente rumano, suponiendo un 85% sobre el total y un 12% de búlgaros.

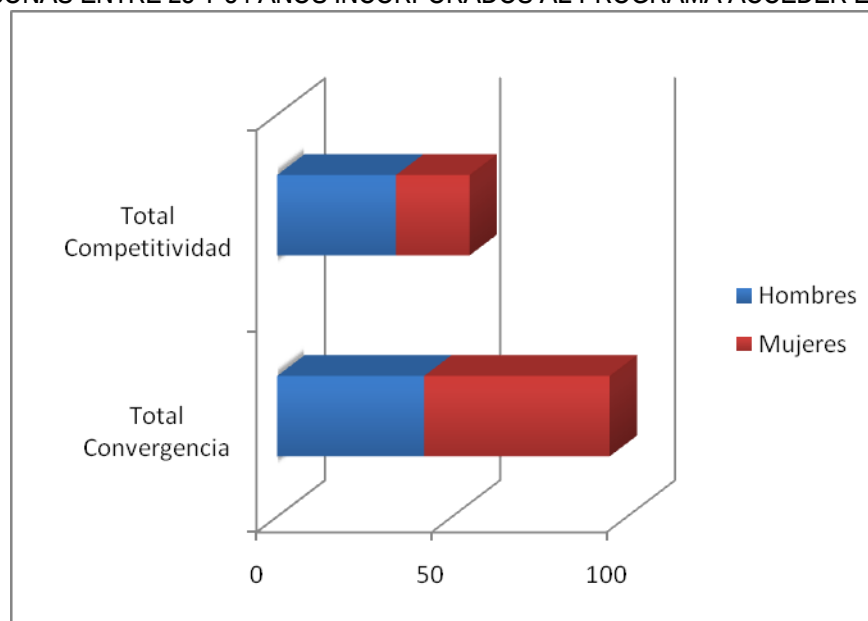
En lo que se refiere a pertenencia a grupo de vulnerabilidad social todas las personas con las que se trabaja, se encuentran dentro de la categoría de minoría en tanto que son todas romanies. En lo que se refiere a nivel de estudios, la práctica totalidad de las personas con los que se trabaja, no tienen estudios y además la gran mayoría desconoce el español.

Se trata de una población muy joven, cuyas edades de los participantes se encuentran en el tramo de edad entre los 16 y los 24 años, lo que supone un 44,5% sobre el total, y 43,4% el tramo de 25 a 54 años. El último tramo representa un 12,1%, un porcentaje mucho más elevado que en el eje 70 (2,86).

MENORES DE 25 AÑOS INCORPORADOS AL PROGRAMA ACCEDER EN 2011

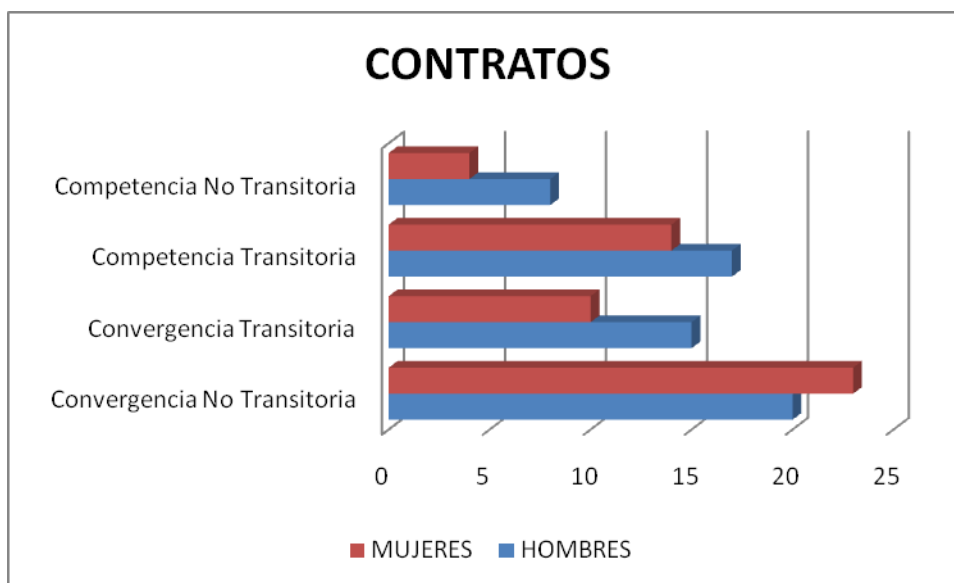


PERSONAS ENTRE 25 Y 54 AÑOS INCORPORADOS AL PROGRAMA ACCEDER EN 2011



En lo que se refiere al número de contratos el porcentaje de mujeres roma en total es 47,37%, 9,4 puntos porcentuales menos que en el caso de las mujeres gitanas españolas (56,8%), tan solo en los territorios de convergencia no transitoria, el colectivo de mujeres supera en contratos al de los hombres.

Ello es debido a que en el colectivo inmigrante el nivel de empleabilidad de la mujer gitana está todavía muy por debajo del hombre y por debajo de la mujer gitana española. Ya que en ella concurren con mayor incidencia el nivel bajo de instrucción, el nivel de idioma, la falta de formación y experiencia, la disponibilidad y el apoyo de su entorno para iniciar un proceso de búsqueda de empleo.



Durante el acercamiento inicial en las diferentes localidades, las acciones 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.

En Enero de 2009 finalizó la moratoria existente para la libre circulación y para poder trabajar por cuenta ajena en España, de rumanos y búlgaros. La superación de esta barrera legal ha facilitado mucho los procedimientos de regularización administrativa. Aún así, la mejora no es tanto como fuese deseable, debido a la crisis económica y la actual situación del mercado laboral.

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.

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 romanies de los que se recogen en este informe. En este documento sólo incorporamos los datos en los que las personas están en itinerarios ACCEDER.

Eje 4. Promover la Cooperación Transnacional e Interregional.

Con el objetivo principal de difundir el POLCD en el ámbito europeo e internacional, el personal de la FSG ha participado durante el año 2011, como ponente y participante activo en más de 15 reuniones bilaterales, conferencias, formaciones, seminarios y mesas redondas principalmente en Bruselas pero también en Estocolmo, Praga, Budapest, Macedonia, entre otros. La participación en estos encuentros ha sido por invitación de las instituciones europeas e internacionales de máxima relevancia como la Comisión Europea, el Consejo de Europa o Agencias especializadas de Naciones Unidas, así como gobiernos estatales y locales y organizaciones privadas de amplia trayectoria que trabajan en el campo de la inclusión social de la población gitana.

Al mismo tiempo, dentro de esta misma línea de trabajo hemos recibido delegaciones de administraciones públicas locales y estatales, como es el caso de la delegación del gobierno de Ostrava – Rep. Checa, así como representantes de organismos internacionales (como por ejemplo la visita del Comisario de Derechos Humanos del Consejo de Europa) a nuestra sede de Madrid con un especial interés en conocer en profundidad las claves de éxito del POLCD que pueden ser de interés para otros Estados con gran población gitana.

Estas oportunidades permiten a nuestra organización presentar la metodología de trabajo desarrollada tanto en el marco del programa de inserción laboral Acceder como en la iniciativa Promociona en el ámbito educativo, los enfoques y actuaciones que se vienen implementando desde el comienzo del período de programación, así como herramientas de seguimiento, sensibilización y de evaluación que se implementan con un objetivo muy claro: promover la inclusión social de la población gitana. Al mismo tiempo de intercambiar herramientas y enfoques innovadores que sirven de base para la reflexión y la mejora de nuestras propias intervenciones.

Destacamos especialmente que las actividades en que se centra este eje buscan apoyar la cooperación transnacional entre los diversos Estados europeos para mejorar las intervenciones (difundiendo e intercambiando las mejores prácticas) y mejorar las capacidades para la transferencia de los modelos y enfoques de trabajo. Para ello también ha sido importante apoyar la traducción de documentos clave elaborados en la FSG en general al inglés y al rumano puesto que son los idiomas que nos permiten una mayor difusión de los mensajes relevantes.

IMSERSO

Acciones formativas

CAP/CRMF	Nº ALUMNOS	Nº CURSOS
Albacete	95	10
Bergondo (A Coruña)	175	15
Lardero (La Rioja)	169	14
Madrid	179	14
Salamanca	188	18
San Fernando (Cádiz)	220	9
Ceuta	77	10
Melilla	125	8
Total	*1228	98

**El número de alumnos de este cuadro, no coincide con el número de personas (1034) porque existen 194 personas que han realizado más de un curso.*

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, 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.

Durante el año 2011 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
	HOMBRES			MUJERES			
	<25	25 a 54	>54	<25	25 a 54	>54	
ENCUADERNACIÓN	0	4	1	2	4	1	800
OPERACIONES DE GESTIÓN	2	3	0	1	1	0	900
EMPL OFIC. (EMPRESA SIMULADA)	1	3	0	1	5	0	650
TRATAM DE ELEMENTOS GRÁFICOS	0	7	0	0	3	1	800
OPERACIONES DE REDES	0	4	0	0	0	0	800
OPERARIO DE REPROGRAFÍA	4	6	0	1	0	0	570
DISEÑO DE PRODUCTOS PUBLICITARIOS	4	4	0	1	1	0	800
ANIMACIONES MULTIMEDIA	0	6	1	0	2	0	800
INFORMÁTICA- GRABACIÓN	7	3	0	6	0	3	1000
INFORMÁTICA USUARIO	0	5	1	0	1	0	400
TOTAL	18	45	3	12	12	5	7.520

BERGONDO (LA CORUÑA):➤ **CPAP DE BERGONDO**

TÍTULO DEL CURSO	Nº DE PERSONAS						Nº DE HORAS
	HOMBRES			MUJERES			
	<25	25 a 54	>54	<25	25 a 54	>54	
TÉCNICAS ARTÍSTICAS APLICADAS		2	4		2	3	525
GRAFISTA MAQUETISTA II		6			2		760
JARDINERIA	3	7	3				760
INGLÉS		10		1	1		760
INFORMÁTICA DE GESTION	1	6		1	2		760
AUXILIAR FLORISTA		5	1		2		760
GRAFISTA MAQUETISTA Y	1	3	3	1	3		760
TELEFONISTA RECPCIONISTA	2	2	1	1	4	1	760
INFORMÁTICA UCD	1	6		1			525
GESTIÓN DE COBROS Y SOLVENCIA	1	5		1	4		760
EMPLEADO DE OFICINA	1	4	1	1	3		760
INFORMÁTICA AVANZADA	1	7	1		1		760
INFORMÁTICA BÁSICA	1	7	1	1	3		760
ESO	1	3	4		1	1	760
NIVELACIÓN CULTURAL	4	14	1	3	7	1	760
TOTAL	17	86	20	11	35	6	10.930

SAN FERNANDO (CÁDIZ):➤ **CRMF DE SAN FERNANDO**

TÍTULO DEL CURSO	Nº DE PERSONAS						Nº DE HORAS
	HOMBRES			MUJERES			
	<25	25 a 54	>54	<25	25 a 54	>54	
ALFABETIZACION E INTRODUCCIÓN NNTT	1	12	2	1	0	0	1092
ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA	3	13	0	0	8	0	1167
DISEÑO GRÁFICO Y WEB	5	14	1	3	7	0	1167

EMPLEADO DE OFICINA Y ALFABETIZACIÓN DIGITAL	7	8	0	2	7	0	1167
ENCUADERNACIÓN ARTÍSTICA Y MANIPULADOS DE PAPEL	2	7	2	0	8	2	1131
FB: EDUCACIÓN SECUNDARIA	6	2	0	1	1	0	820
FB: CULTURA GENERAL, ESTRATEGIAS APRENDIZAJE, ALFABETIZACIÓN DIGITAL	5	5	1	2	2	0	1092
MULTIMEDIA Y PROGRAMACIÓN WEB	8	14	3	5	10	2	1167
PRETALLER DE ACTIVIDADES MANIPULATIVAS	1	6	5	1	2	2	1131
REFUERZO EDUCATIVO E INGLÉS	3	10	1	1	6	0	1374
TOTAL	41	91	15	16	51	6	11.308

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
	HOMBRES			MUJERES			
	<25	25 a 54	>54	<25	25 a 54	>54	
INICIACIÓN A LA INFORMÁTICA	1	2	--		2	5	440
INFORMÁTICA DE EMPRESA	1	1	3	---	1	2	440
SERVICIOS AUXILIARES DE OFICINA	---	2	1	---	5	---	440
INICIACIÓN LA PASTELERÍA ARTESANA	---	1	--	---	4	2	440
CORTE Y CONFECCIÓN DECORATIVO	---	---	---	---	1	7	440
BORDADO EN ORO	---	---	---	---	4	3	440
EMPLEADO DE OFICINA	---	1	1	---	3	2	440
CONSERJERÍA	---	2	---	---	2	2	440
JARDINERÍA	2	1	---	1	2	1	440
AUXILIAR DE ESTETICA1	---	---	---	---	5	4	440
TOTAL	4	10	5	1	29	28	4.440

MELILLA:➤ **CENTRO BASE DE MELILLA:**

TÍTULO DEL CURSO	Nº DE PERSONAS						Nº DE HORAS
	HOMBRES			MUJERES			
	<25	25 a 54	>54	<25	25 a 54	>54	
CARPINTERÍA	1	3	3		3	6	480
JARDINERÍA	1	4		1	6	5	480
VIDRIERO	2	1	3	1		9	480
ARREGLO DE VESTIDOS				2	4	8	480
COCINA		1	1	2	5	7	480
VIVERO FORESTAL	1	6	3		2	5	480
ELECTRICIDAD	1	2	4		5	2	480
CONSERJERÍA		3	2	3	4	3	480
TOTAL	6	20	16	9	29	45	3.840

OBJETIVO COMPETITIVIDAD NO TRANSITORIA:**LARDERO (LA RIOJA):**➤ **CRMF DE LARDERO.**

TÍTULO DEL CURSO	Nº DE PERSONAS						Nº DE HORAS
	HOMBRES			MUJERES			
	<25	25 a 54	>54	<25	25 a 54	>54	
INFORMÁTICA BÁSICA	3	10	1	2	2	0	1134
INFORMÁTICA DE GESTIÓN I	1	8	0	1	5	0	1008
INFORMÁTICA DE GESTIÓN II	0	3	1	1	4	0	966
ELECTRICIDAD Y MANTENIMIENTO	3	9	1	0	0	0	1008
AUTOEDICIÓN Y DISEÑO GRÁFICO	2	7	0	1	4	0	1050
NIVELACIÓN CULTURAL I	3	0	0	3	2	0	840
NIVELACIÓN CULTURAL II	4	0	0	0	0	0	798

IMAGEN Y SONIDO	3	8	0	1	0	0	1050
DISEÑO ANIMACIÓN Y SISTEMAS MULTIMEDIA	1	7	1	1	5	0	966
TELEFONISTA RECEPCIONISTA	2	2	0	4	6	0	924
TÉCNICO EN REDES E INTERNET	0	8	0	0	0	0	882
ARTE FLORAL	0	4	0	0	7	1	1050
HABILIDADES MANIPULATIVAS	3	6	1	0	1	0	1260
ACTIVIDADES BÁSICAS PARA EL EMPLEO	2	5	2	2	5	0	600
TOTAL	27	77	7	16	41	1	13.536

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	1			2		555
ACTIVIDADES DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA		1			1		740
APOYO INDIVIDUAL		1	1		1		380
CONFECCIÓN Y PUBLICACIÓN DE PÁGINAS WEB	2	6	2	1	1	1	555
GRADUADO EN EDUCACIÓN SECUNDARIA	10	7	5	3	2		150
INGLÉS	8	6	3	1	6		651
INICIACIÓN A LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN		7	5	1	6	5	740
MICROSOFT OFFICE	2	6	2	3	6		740
NIVELACIÓN CULTURAL	9	7	2	3	2		651
OPERACIONES AUXILIARES DE MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE SISTEMAS MICROINFORMÁTICOS	2	5	1	1	3	1	555
OPERACIONES AUXILIARES DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS GENERALES	1	5		1	1		555
PREPARACIÓN DE OPOSICIONES	1	3		3	4		740
RESTAURACIÓN Y RECICLAJE DE MUEBLES		3	2			2	370
TRATAMIENTO Y MAQUETACIÓN DE ELEMENTOS GRÁFICOS EN PREIMPRESIÓN		4	1		1		555
TOTAL	36	57	24	17	36	9	7.937

OBJETIVO COMPETITIVIDAD TRANSITORIA:**SALAMANCA:**➤ **CRMF DE SALAMANCA**

TÍTULO DEL CURSO	Nº DE PERSONAS						Nº DE HORAS
	HOMBRES			MUJERES			
	<25	25 a 45	>45	<25	25 a 45	>45	
SERVICIO DISCAPACIDAD AUDITIVA	5	2	0	2	1	0	1600
OPERACIONES AUXILIARES DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y GENERALES (2EDICIÓN)	1	0	0	0	7	1	170
OPERACIONES AUXILIARES DE MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE SISTEMAS MICROINFORMÁTICOS	3	6	1	1	1	0	470
WEB 2.0- NUEVOS PERFILES PROFESIONALES	0	4	0	4	4	0	300
CONFECCIÓN Y PUBLICACIÓN DE PÁGINAS WEB	4	4	1	0	3	0	640
CREACION DE VIDEO JUEGOS	1	6	0	1	1	0	300
OPERACIONES DE GRABACIÓN Y TRATAMIENTO DE DATOS Y DOCUMENTOS (2EDICIÓN)	0	1	1	0	5	0	170
ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS DE RECEPCIÓN Y ATENCIÓN AL CLIENTE	0	4	0	1	2	1	640
OPERACIONES AUXILIARES DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y GENERALES	1	0	0	0	8	1	470
ACTIVIDADES DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA	0	3	2	2	7	0	640
CREACION DE CONTENIDOS DIGITALES	0	8	1	0	1	0	300
DESARROLLO DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL. INTEGRACION SOCIAL	3	2	0	0	9	0	300
OPERACIONES DE GRABACIÓN Y TRATAMIENTO DE DATOS Y DOCUMENTOS	0	1	1	0	2	0	470
DESARROLLO DE PRODUCTOS AUDIOVISUALES INTERACTIVOS	0	8	0	1	1	0	640
INTRODUCCION A LA CONTABILIDAD Y A LAS APLICACIONES DE OFIMATICA	0	3	1	2	2	2	300
TRATAMIENTO Y MAQUETACIÓN DE ELEMENTOS GRÁFICOS EN PREIMPRESIÓN	1	4	0	4	3	0	640
DISCAPACIDAD Y COMUNICACION MOVIL	1	1	2	1	5	0	300
OPERACIONES AUXILIARES DE MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE SISTEMAS MICROINFORMÁTICOS (2ªEDICIÓN)	3	6	1	1	1	0	170
TOTAL	23	63	11	20	63	5	8.520

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 2011 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				
UCLM	2		Doc/Invest	180	Si	Si
Francisca Ballesteros, S.L	1		Reprografía	180	Si	Si
TOTAL	3			360		

➤ 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 PRGRAMA	PROCEDENCIA DEL SERVICIO DE INTEGRACIÓN LABORAL
	HOMBRES	MUJERES				
ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS BERGONDO (ASEB)	1	1	ASOCIACIÓN EMPRESARIAL	140 h	SI	SI
COMUNIDAD DE PROPIETARIOS DE BERGONDO	2	1	ADMINISTRACIÓN	210 h	SI	SI
ARACNOSOFT S.L.	1		INFORMÁTICA	70 h	SI	SI
MEIGA PRODUCCIONS DIXITAIS S.L.	1		ARTES GRÁFICAS	92 h	SI	SI
AYUNTAMIENTO DE DENIA	1		ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	250 h	SI	SI
AYUNTAMIENTO DE BERGONDO	2		ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	180 h	SI	SI
TOTAL	8	2		942 h		

➤ 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	PROCEDENCIA DEL SERVICIO DE INTEGRACIÓN LABORAL
	HOMBRES	MUJERES				
GRUPO EULEN	1		SERVICIOS	100	Relacionado	SI
GRUPO EULEN		1	SERVICIOS	100	Relacionado	SI
ICE COMUNICACION		1	DISEÑO GRAFICO	100	Relacionado	SI
F.S.C. DISCAPACIDAD		1	SERVICIOS	100	Relacionado	SI

CRUZ ROJA - ESPAÑOLA	1	DISEÑO GRAFICO	100	Relacionado	SI
A.P.C EL CAMINO	1	SERVICIOS	200	Relacionado	SI
E.S.A. AUDIOVISUALES	1	IMAGEN Y PUBLICIDAD	100	Relacionado	
ALBERGUE JUVENIL I.S.I.N.	1	SERVICIOS	140	Relacionado	
TOTAL	3	5	940		

➤ **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				
2000ir	1	1	Empresa de formación y TIC	176 Horas.	SI	
ARCHIVO MUNICIPAL DE SALAMANCA	0	1	Catalogación de documentos.	225 Horas.	SI	
IBERMUTUAMUR	1	0	Mutua	200 Horas.	SI	
SAS	2	1	Servicio de Asuntos Sociales de la Universidad de Salamanca: servicio de atención a estudiantes universitarios con discapacidad	175 Horas.	SI	
TOTAL	4	3		1128 horas		

➤ 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				
LA VOZ DE CADIZ		1	COMUNICACIÓN	3 MESES	SI	SI
AYUNTAMIENTO DE SAN FERNANDO		1	SERVICIOS SOCIALES	3 MESES	SI	SI
AYUNTAMIENTO DE SAN FERNANDO		1	SERVICIOS SOCIALES	3 MESES	SI	SI
TOTAL		3				

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 2011 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 AÑOS	MAYORES DE 54 AÑOS	OBSERVACIONES
INDEFINIDO	12	4	8	--	12	--	8 personas en medio ordinario y 4 en empleo protegido.
TEMPORAL	11	4	7	3	8	--	9 en medio ordinario y 3 en entorno protegido
TOTALES	23	8	15	3	20	--	

➤ BERGONDO

TIPO DE CONTRATO	TOTAL PERSONAS	HOMBRES	MUJERES	MENORES DE 25 AÑOS	ENTRE 25 Y 54 AÑOS	MAYORES DE 54 AÑOS	OBSERVACIONES
INDEFINIDO	1	1	--	--		--	En empleo protegido
TEMPORAL	10	8	2	--	11	--	7 en medio ordinario y 3 en empleo protegido
TOTALES	11	9	2	--	11	--	

➤ LARDERO:

TIPO DE CONTRATO	TOTAL PERSONAS	HOMBRES	MUJERES	MENORES DE 25 AÑOS	ENTRE 25 Y 54 AÑOS	MAYORES DE 54 AÑOS	OBSERVACIONES
INDEFINIDO	8	5	3	2	5	1	6 en medio ordinario y 2 en empleo protegido.
TEMPORAL	43	22	21	1	40	2	10 en medio ordinario y 33 en entorno protegido.
TOTALES	51	27	24	3	45	3	

➤ MADRID:

TIPO DE CONTRATO	TOTAL PERSONAS	HOMBRES	MUJERES	MENORES DE 25 AÑOS	ENTRE 25 Y 54 AÑOS	MAYORES DE 54 AÑOS	OBSERVACIONES
INDEFINIDO	--	--	--	--	--	--	
TEMPORAL	7	4	3	--	7	--	
TOTALES	7	4	3	--	7	--	

➤ SALAMANCA:

TIPO DE CONTRATO	TOTAL PERSONAS	HOMBRES	MUJERES	MENORES DE 25 AÑOS	ENTRE 25 Y 54 AÑOS	MAYORES DE 54 AÑOS	OBSERVACIONES
INDEFINIDO	3	1	2	--	3	--	
TEMPORAL	60	32	28	1	37	22	
TOTALES	63	33	30	1	40	22	

➤ SAN FERNANDO:

TIPO DE CONTRATO	TOTAL PERSONAS	HOMBRES	MUJERES	MENORES DE 25 AÑOS	ENTRE 25 Y 54 AÑOS	MAYORES DE 54 AÑOS	OBSERVACIONES
INDEFINIDO	14	8	6	--	14	--	9 en medio ordinario y 5 en entorno protegido.
TEMPORAL	19	13	6	--	19	--	18 en empleo ordinario y 1 en empleo protegido.
TOTALES	33	21	12	--	33	--	

Durante el curso 2011, de todas las personas que han recibido formación, 188 han obtenido un contrato de trabajo, lo que supone el 22,6% de las personas que están recibiendo formación en el marco del P.O.L.C.D.

Si atendemos al sexo, de las 188 personas que han obtenido un empleo, 102 son hombres y 86 son mujeres, es decir, el 54,25% son varones, mientras que las mujeres representan el 45,75%.

Con respecto al tipo de contrato, 38 son indefinidos, mientras que 150 son temporales (lo que supone que el 79,79% de los contratos realizados a las personas con discapacidad participantes en el Programa no proporcionan 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).

OATPFE

El informe de ejecución del año 2011, recoge las acciones de formación para el empleo y la inserción laboral dirigidas a la población penitenciaria durante dicho año:

- Acciones de Formación Profesional para el Empleo:

La formación Profesional para el Empleo es uno de los elementos de la intervención en el medio penitenciario y tiene como objetivo cubrir las carencias formativas de las personas privadas de libertad, incrementar su nivel de empleabilidad, mejorar su cualificación profesional, y de esta manera contribuir a mejorar las condiciones para enfrentarse a un puesto de trabajo una vez se encuentren en un régimen de semilibertad, facilitando su inserción sociolaboral

Las acciones formativas se imparten de acuerdo con los contenidos de los programas editados por el Servicio Público de Empleo Estatal.

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 593 cursos en los que han participado 10.682 personas beneficiarias (internos e internas) de las que 8.960 han finalizado la formación..

- Programas de Acompañamiento para la inserción:

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 nueve provincias (Cádiz, Córdoba, Huelva, Málaga, Sevilla, Madrid, Zamora, Valencia y Asturias).

Durante el año 2011 han participado en estos programas un total de 796 personas beneficiarias.

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE INTEGRACIÓN DE LOS INMIGRANTES

Las principales operaciones desarrolladas en el EJE 2 son las siguientes:

1.a) 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, 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 trabajadores realizada mediante programas de apoyo a trabajadoras y trabajadores temporeros en zonas con alto porcentaje de inmigrantes empleados 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 se han realizado en el año 2011 las siguientes fases del itinerario integrado de inserción sociolaboral:

Fase de Orientación Socio-laboral

Esta fase comprende las actividades formativas encaminadas al desarrollo de habilidades y estrategias para la búsqueda de empleo, a la vez que se ofrecen conocimientos básicos sobre derechos y deberes en el ámbito de la legislación laboral y extranjería.

Las entidades han dirigido un gran número de acciones a la información y asesoramiento integral a las personas inmigrantes, proporcionándoles una información actualizada sobre sus derechos y deberes o sus posibilidades formativas.

Asimismo, las entidades informan a las personas beneficiarias sobre la documentación legal necesaria, la situación sociolaboral del mercado de trabajo español, negociación colectiva de los sectores de actividad en los que trabajan los y las participantes, las modalidades de contratación, altas y bajas en la Seguridad Social, despidos y salarios entre otros. Por otra parte, las personas inmigrantes demandan con frecuencia información que resuelva sus dudas en relación con sus permisos de trabajo y residencia y sobre la regulación de sus contratos.

A través de estas primeras actividades informativas se pretende tener una toma de contacto individualizada y con este fin la mayoría de las entidades han llevado a cabo entrevistas personales con los y las inmigrantes para conocer su perfil y poder establecer un circuito integrado de empleo.

Esta primera entrevista inicial es fundamental y en muchos casos se convierte en la primera actividad que realizan las entidades. A partir de ella se detectan las fortalezas de la persona usuaria y los puntos que hay que reforzar. Además de informar y resolver esas dudas relativas a temas laborales, se diseña el itinerario individualizado que va a desarrollar la persona inmigrante.

De esta forma, una parte de los y las inmigrantes son derivados a otras actividades de asesoramiento y orientación más específicas en aspectos laborales o hacia cursos de preformación o formación profesional ocupacional.

Esta derivación se realiza bien dentro de la misma entidad, bien hacia otros recursos ofertados en su ámbito geográfico de actuación.

Todas las actividades se llevan a cabo en horarios flexibles que permiten a los usuarios organizarse de una manera adecuada.

El autoempleo se ha confirmado como una oportunidad de acceso de las personas inmigrantes al mercado de trabajo. La labor realizada ha sido fundamentalmente de asesoramiento básico previo en relación con requisitos, trámites y viabilidad de proyectos, así como la formación necesaria para emprender la actividad por cuenta propia. Las entidades informan que los cambios habidos en la situación económica del país han tenido su reflejo en la actitud y decisiones de las personas emprendedoras, como se indica mas adelante.

En esta Fase, las entidades subvencionadas cuentan con Bolsas de Trabajo. Esta actividad es un dispositivo encaminado a registrar a las personas inmigrantes y posteriormente cruzar sus demandas con las ofertas de trabajo de los empleadores.

Las entidades subvencionadas pretenden realizar todas ellas un seguimiento de cada caso. Se recoge el perfil profesional del demandante y normalmente el seguimiento se realiza una vez concertada una entrevista de trabajo y con arreglo al resultado de la misma.

Este tipo de orientación se presenta como una de las actividades más extendidas y desarrolladas por parte de las entidades subvencionadas, con un gran número de participantes y una buena aceptación por parte de los y las inmigrantes que utilizan con frecuencia este servicio.

La Bolsa de Trabajo se completa en algunas entidades con espacios de consulta de prensa especializada, donde pueden los usuarios buscar directamente las ofertas que más les interesen y se adecuen a sus perfiles y necesidades personales, así como búsquedas en empresas a través de Internet. Este tipo de espacios fomenta la independencia y autonomía de los usuarios y los implican como sujetos activos en la búsqueda de empleo. El

personal especializado, fundamentalmente los orientadores laborales, asiste siempre que sea necesario a las personas inmigrantes.

Las labores de prospección de ofertas de trabajo que han realizado las entidades durante este año se han visto dificultadas, especialmente en el último trimestre, por algunas situaciones que revelan una discriminación hacia el colectivo de atención y en ello no influye solamente la crisis económica. Muchas ofertas con un perfil determinado cambian si la persona que se presenta es inmigrante, normalmente demandando un perfil más exigente.

Durante este año de ejecución se ha confirmado la apreciación observada en el periodo anterior: los programas que contaban con este servicio de Bolsa de Empleo han necesitado un complemento para realizar una labor más efectiva con vistas a la inserción laboral del colectivo de inmigrantes. Esta actividad adicional se ha traducido en una Mediación laboral entre empresarios y personas inmigrantes.

Esta labor de conexión entre los empleadores y las personas demandantes de empleo llevada a cabo por las entidades ha sido fundamental para facilitar la inserción del colectivo, consiguiendo superar barreras y estereotipos y ayudando a romper los prejuicios establecidos. Además, se ha facilitado la resolución de dudas sobre la contratación de estas personas a los posibles empleadores.

Las entidades han mantenido esta interrelación bien a través de contactos telefónicos, bien concertando entrevistas personales.

Fase de Preformación

En esta fase, las actividades que en mayor medida se han llevado a cabo son las siguientes:

a) Aprendizaje del idioma

En los programas se destaca el desarrollo de la capacidad de comunicación como una pieza elemental para integrarse de forma adecuada en la sociedad de acogida, paso previo para una inserción en el mercado laboral. De manera general los programas abarcan varias destrezas lingüísticas, tales como expresión oral y escrita y comprensión oral y escrita, que va a necesitar el inmigrante en su relación social y laboral.

Estos cursos son demandados y seguidos con interés por los colectivos de inmigrantes, sobre todo por aquellos cuya lengua de origen no es el castellano, especialmente inmigrantes procedentes del norte del continente africano (Magreb y África Subsahariana) y Asia. En aquellas comunidades que cuentan con otras lenguas oficiales también se han impartido clases de alfabetización en dichas lenguas, fundamentalmente en Cataluña.

Los horarios son diversos y existen diferentes turnos que los hacen accesibles a todos los y las inmigrantes, de manera que permitan compatibilizar la asistencia al trabajo y a las actividades formativas. Los cursos se imparten generalmente en grupos colectivos, siempre por niveles de conocimiento del idioma, estableciéndose niveles homogéneos, tras una evaluación previa de conocimientos.

Se reseña que en esta fase se está integrando la utilización de las nuevas tecnologías de la información.

b) Formación previa en habilidades sociales

Con este tipo de Preformación se ha trabajado en el desarrollo de las habilidades sociales de las personas inmigrantes con vistas a su plena integración en el mercado de trabajo y una adaptación no traumática al país de acogida. Este tipo de formación se ha centrado básicamente en acciones encaminadas a desarrollar la autoestima y la imagen personal y profesional de las personas que participan en ellas, explicar técnicas para

mejorar el control de las emociones y modificar pensamientos negativos, y puesta en práctica de habilidades sociales.

Se ha incluido igualmente entre los contenidos de este tipo de actividades el conocimiento del medio social donde se insertan las personas inmigrantes realizando comparaciones con las pautas del país de procedencia.

c) Técnicas de búsqueda de empleo

Las actividades que se encuadran en este apartado se centran en dotar a las personas inmigrantes de una formación adecuada en relación con las técnicas de búsqueda de empleo. Con ellas se ha pretendido dotar a las personas inmigrantes beneficiarias de unas técnicas para saber dónde y cómo buscar ofertas de empleo, cómo preparar su *curriculum vitae* o de qué manera abordar las entrevistas de selección, con lo que se desarrollan conocimientos para una búsqueda de empleo en mejores condiciones.

Estas actividades se realizan bien a través de grupos con formación impartida por parte de profesionales o bien desde la perspectiva de los propios inmigrantes siendo ellos mismos los que comparten y evalúan las mejores técnicas de búsqueda de empleo. Ambos modelos han demostrado tener éxito y gran aceptación entre las personas asistentes.

Mayor significación ha ido adquiriendo una dificultad ya planteada en anteriores informes de ejecución, la de considerar tanto para esta fase como para las siguientes la alta movilidad geográfica e inestabilidad en el empleo que provoca una menor continuidad en la formación, en ocasiones incluso abandono.

Fase de Formación Profesional Ocupacional

El mayor número de cursos que se han impartido han sido dentro del sector de Servicios y abarcan familias profesionales como turismo y hostelería, comercio, administración y oficinas, servicios a la comunidad y personales, servicios a empresas, transporte y comunicaciones, sanidad, servicio doméstico y docencia e investigación.

Hay que destacar la extrema dificultad que en general tienen las personas inmigrantes para mantenerse en las acciones formativas, sobre todo en aquellas que se prolongan mucho en el tiempo. La urgencia por cubrir necesidades vitales básicas dificulta su permanencia y les obliga a aceptar empleos precarios en condiciones laborales inadecuadas o incluso ilegales, a pesar de las medidas de acompañamiento socio-pedagógico que se han implementado.

Medidas de acompañamiento Socio-Pedagógico.

Se han concedido ayudas para el transporte, la formación, guardería y subsistencia a un cierto número de participantes con el fin de fomentar la asistencia a cursos de formación.

1.b) OPERACIONES: Apoyo al autoempleo de personas inmigrantes, solicitantes de asilo, refugiados y personas con protección internacional.

Se han llevado a cabo actuaciones de Itinerarios integrados de empleo por cuenta propia, subvencionadas a las siguientes entidades: A.D. Los Molinos, F. CEPAIM, CONFESAL, Cruz Roja Española, Fundación Tomillo, MITA, MPDL, Red Araña y UPTA, que han desarrollado las fases de *Diagnóstico, Plan de empresa,*

Financiación, Formación Profesional, Medidas de acompañamiento Socio-Pedagógico y Seguimiento, relacionadas a continuación.

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 con posibilidad de concretarse en 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.

Durante el periodo de ejecución que cubre este Informe no se ha producido ningún caso en el que haya sido necesario implementar alguna medida de acompañamiento.

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.

1.c) OPERACIONES: Programas que promuevan la conciliación de la vida familiar y laboral.

➤ *Fondo de ayudas económicas para el pago de guarderías a mujeres inmigrantes*

Programa ejecutado durante el año 2011, 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 28 personas, de ellas 3 hombres 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 de los menores 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 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, entre 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 2011 han sido del orden de las siguientes:

- ✓ Recepción de las solicitantes, valoración de las demandas y selección de las personas beneficiarias.
- ✓ Contactos y búsqueda conjunta con cada familia de los centros de educación infantil.
- ✓ Concedidas las ayudas, se firma un acuerdo de colaboración entre ambas partes, familia y entidad, (transparencia, respeto, asistencia a las citas, respeto de las normas de la guardería, etc.).
- ✓ Se lleva a cabo un seguimiento integral de cada caso: asistencia del/la menor a la guardería, del desarrollo y salud del mismo, de la búsqueda de empleo de la mujer, de su/s trabajo/s desempeñados, posibles cursos realizados y otros aspectos.
- ✓ Evaluación final de impacto del programa.
- ✓ Se ha celebrado el día 17 de mayo de 2011 un Taller dirigido a las madres beneficiarias del programa en colaboración con el Servicio Social.

La evaluación de impacto se realiza caso a caso en primer término y con posterioridad se efectúa la de conjunto, con los siguientes resultados:

- ✓ Las 14 personas beneficiarias (11 mujeres y 3 hombres) con hijas e hijos menores a cargo han podido conservar sus empleos.
- ✓ 8 mujeres se han reincorporado a sus trabajos después de la baja maternal.
- ✓ De 14 personas desempleadas la mayoría se ha podido dedicar a la búsqueda activa de empleo:

- 6 de ellas han realizado itinerario individual de inserción.
- 8 mujeres han encontrado trabajo por horas en el servicio doméstico y una de ellas encontró trabajo en lavandería durante dos meses.
- 2 cobran subsidio y al terminar van a buscar trabajo.
- 2 de los hombres mantienen sus trabajos fijos y uno lo ha perdido al acabar nuestra intervención.
- 1 de las madres ha conseguido aumentar las horas de trabajo, también en el servicio doméstico.
- 1 de las madres, de 18 años, ha podido estudiar y trabajar en jardinería.

1.d). OPERACIONES: Integración de familias inmigrantes, solicitantes de asilo, refugiados y personas con protección internacional en zonas rurales con baja densidad de población.

La entidad colaboradora, Fundación CEPAIM, de acuerdo con la Dirección General de Integración de los Inmigrantes (actual Dirección General de Migraciones), ha basado la estrategia de intervención en la implantación de procedimientos metodológicos y protocolos, tanto desde la perspectiva del trabajo con las unidades familiares (selección según un perfil diseñado, formación y orientación adaptada a las características de las familias, así como formación específica en medio rural, entre otras), como con 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.).

Para alcanzar los objetivos propuestos se han llevado a cabo diversas actividades, entre ellas citamos:

- ✓ Revisión de la metodología de trabajo llevada a cabo en:
 - Taller formativo sobre *Conocimiento del Medio Rural*, dirigido a las unidades familiares de los Centros de origen y selección.
 - *Actividades sobre sensibilización en el medio rural*, dirigidas a los menores de las unidades familiares seleccionadas.
- ✓ Contactos con diputaciones, comarcas y municipios de las provincias de Almería, Ciudad Real, Guadalajara, Soria, Madrid, Teruel y Valencia, así como con organizaciones sociales y sindicales.
- ✓ Información y preselección de unidades familiares, en los Centros de CEPAIM.
- ✓ Realización de itinerarios integrados de inserción sociolaboral que contemplan las siguientes fases:
 - Información a las unidades familiares del Proyecto.
 - Entrevistas individuales a todos los miembros de la unidad familiar.
 - Entrevistas familiares con todos los miembros de la unidad familiar
 - Formación adaptada a las características de las unidades familiares.
 - Formación en Medio Rural.
 - Formaciones ocupacionales específicas.
 - Medidas de acompañamiento.
- ✓ Realización de visitas previas por parte de las unidades familiares a los territorios de recepción y acogida y traslado definitivo.

- ✓ Firma de Convenio, entre las unidades familiares y la entidad ejecutora del programa (F. CEPAIM), así como entre ésta y los municipios participantes
- ✓ Traslado definitivo de las unidades familiares. Supervisión y seguimiento del proceso, una vez instalada la unidad familiar.
- ✓ Captación de municipios interesados en participar, llevada a cabo en las Comunidades Autónomas de Andalucía, Aragón, Castilla-La Mancha, Castilla y León, Madrid y C. Valenciana.
- ✓ Elaboración de contenidos y alimentación de la página Web interactiva del Proyecto <http://www.nuevossenderos.com>
- ✓ Actividades de Sensibilización en los territorios de recepción y acogida.
- ✓ La Formación Complementaria desarrollada a lo largo de la ejecución del proyecto ha sido la siguiente:
 - o 8 Talleres:
 - Alfabetización Informática “Ofimática y Desarrollo Rural”, de 20 horas.
 - Economía Doméstica, 5 horas
 - Manipulación de Alimentos, 8 horas.
 - Bioconstrucción y Arquitectura Bioclimática, 52 horas
 - Jardinero/a Forestal, 60 horas
 - Cultivo Ecológico y técnicas de jardinería, 40 horas
 - Certificados de profesionalidad, 3 horas
 - Auxiliar personas dependientes en centros socio-sanitarios, 50 horas
 - o 1 Encuentro
 - Familias en el Medio Rural: “Visita a una granja-escuela experimental”, de 9 horas de duración.
- ✓ En la tabla reflejada a continuación se presentan de forma sucinta las jornadas de difusión y sensibilización realizadas en el marco de este proyecto:

JORNADAS	COMUNIDAD AUTÓNOMA	LUGAR	FECHAS
Presentación del proyecto Integración de Familias Inmigrantes en zonas rurales despobladas Nuevos Senderos, Comarca del Maestrazgo	Aragón	Villarroya de los Pinares (Teruel)	24/10/2011
Presentación de la experiencia en el Seminario de Gestión de la Inmigración y el Empleo en entornos de crisis. (Proyecto Euroempleo, Intemic)	Murcia	Murcia	24/11/2011

La asistencia total registrada en estas jornadas de sensibilización fue de 25 personas.

- ✓ Durante los días 26 a 28 de julio de 2011 tuvo lugar en Tramacastiel (Teruel) un “Encuentro de Profesionales adscritos al Programa de Intervención con Unidades familiares”, en el que participaron 10 personas. Sus objetivos se centraron en: Evaluar la ejecución del Proyecto; resolver dudas surgidas respecto a la aplicación informática I3L de la DGII, informes y memorias, y finalmente la ampliación y mejora de los instrumentos de coordinación entre territorios de origen y destino.

1.e) OPERACIONES: Programas que contemplen la gestión de la diversidad en las empresas.

➤ *Programa “Gestión de la diversidad”.*

La Asociación para el Estudio y Promoción del Bienestar Social (PROBENS) ha desarrollado este programa durante el año 2011 en las Comunidades Autónomas de Cataluña y Andalucía, 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.

- Asesoramiento jurídico en materia de extranjería para las empresas y sus gestorías.
- Acompañamiento a empresarios/as y gestores en la tramitación de ofertas de trabajo, facilitando al máximo los trámites.
- Preselección de candidatos/as a ocupar puestos de trabajo concretos ofrecidos por las empresas contactadas.
- Formación específica para los mandos directivos e intermedios de las empresas en gestión de la diversidad.
- Puesta a disposición de un mediador/a en la empresa, de forma periódica, para consultar y exponer cualquier incidente que tenga que ver con la convivencia intercultural.
- Formación general en temas de extranjería para empresarios/as y gestores, de manera que tengan una buena información de los trámites y condiciones de contratación de las personas inmigrantes y esto no suponga un obstáculo.

Estas actividades se han desarrollado con el fin de alcanzar los siguientes objetivos:

- Mejorar el acceso al mercado laboral normalizado de las personas de origen inmigrante.
- Mejorar la cobertura de puestos de trabajo ofrecidos por las empresas, salvando los obstáculos relacionados con la desinformación y los prejuicios entorno a la actual composición de personas en proceso de búsqueda de trabajo.
- Garantizar la calidad del servicio de las empresas, a través de una selección cuidadosa de las personas candidatas a ocupar los puestos de trabajo vacantes y de un seguimiento dentro de las empresas, que vele por el acercamiento mutuo de las pautas de relación.

Se han contactado 12 nuevas empresas en Barcelona y 5 en Sevilla, y ha habido 225 personas beneficiarias directas del programa, 133 hombres y 92 mujeres.

➤ *Programa “Aprama Interem III”.*

La Fundación Globalia ha desarrollado este programa durante el año 2011 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, 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 se han realizado las siguientes actividades:

- Curso de mejora de la formación en determinantes (o competencias) personales, relacionadas con la diversidad, para mandos directivos e intermedios de APRAMA, de 100 horas de duración.
- Curso de formación en competencias transversales de los mandos directivos e intermedios de APRAMA, de 100 horas de duración.
- Curso de formación como mediador/a intercultural en empresas de APRAMA, con una duración de 100 horas.
- Curso sobre el Papel de la Mujer en la empresa y la gestión de los conflictos de género, con una duración de 80 horas.

➤ *Programa “Sensibiliza. Proyecto de sensibilización en la gestión de la diversidad cultural para la empresa”.*

La Entidad Red Acoge ha realizado este programa durante el año 2011 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 estrategias con las diversas instituciones y agentes sociales

Para la consecución de estos objetivos se han llevado a cabo las siguientes actividades:

- **Prospección.** Búsqueda de colectivos empresariales y empresas susceptibles de estar interesadas en conocer los beneficios de la gestión de la diversidad cultural, con el fin de incorporarlas a nuestra base de datos y establecer contacto para enviarles información sobre el programa y concertar visitas que permitan profundizar en la materia.
Se han incluido 293 registros nuevos en el total del año.
- **Visitas programadas a empresas y colectivos empresariales.** Dichas entrevistas se concertan con directivos o personas responsables de la gestión de los recursos humanos en las empresas con la finalidad de dar a conocer qué es gestionar la diversidad y cuáles son sus beneficios. El objetivo es introducir el concepto de la gestión de la diversidad y animar a poner en marcha ciertas propuestas encaminadas a iniciar o mejorar esa gestión.
- **Elaboración de materiales.** Se ha elaborado y publicado un nuevo cuadernillo “*El Plan de Gestión de la Diversidad*”, se trata de una publicación que ofrece las pautas a seguir para realizar un correcto análisis y planificación de una estrategia de gestión de la diversidad, adaptadas a las condiciones únicas de cada empresa, independientemente de su tamaño o sector de actividad.
- **Formación presencial.** Se han impartido un total de 10 talleres y píldoras. Asimismo se ha participado en otras sesiones de formación como ponentes invitados fruto tanto de acuerdos de colaboración con otras entidades, como de la labor de difusión del programa sensibiliza.
- **Formación on line.** Para que las empresas puedan emprender el camino de la gestión de la diversidad, es necesario capacitar y sensibilizar a su personal en esta material. Con ese fin, se ha elaborado un

Curso on line dirigido al tejido empresarial, para que toda aquella empresa que esté interesada en diseñar un plan de gestión de la diversidad pueda aprender a hacerlo de forma sencilla a través de su propio ordenador.

Dicho curso: *El Plan de Gestión de la Diversidad*, está planteado como formación online, no tutorizada, basada en un proceso de enseñanza-aprendizaje activo a través de la lectura de los contenidos teóricos de las cinco unidades didácticas, de las lecturas complementarias que se ofrecen y de los medios propuestos, para propiciar la reflexión y la profundización en los contenidos.

El objetivo principal del curso es dotar al alumno/a de las competencias profesionales idóneas para implementar un Plan específico de Gestión de la Diversidad adaptado a las condiciones únicas de cada empresa.

Para implementar dicho curso y ponerlo a disposición de las empresas interesadas, se ha trabajado a lo largo de todo el año en la adecuación de la página Web de Red Acoge con el fin de introducir una plataforma formativa y en la elaboración de los contenidos pedagógicos que permitieran ofrecer un curso en la modalidad e-learning descrita más arriba. El curso se publicó en el mes de diciembre y se inscribieron un total de 21 personas en el periodo de ejecución que nos ocupa.

Se puede acceder al curso desde el siguiente enlace:

<http://www.redacoge.org/empresas/cursodiversidad/>

- **Página Web- boletín electrónico.** Se ha trabajado en el diseño y la nueva estructura de contenidos de la página Web Red Acoge Diversidad, para poder convertirla en un referente en esta materia (4200 visitas). De la misma manera se ha trabajado en su adecuación como plataforma formativa y de difusión de contenidos y eventos sobre diversidad.
- Se ha diseñado y enviado a las empresas y otros entornos profesionales un boletín electrónico titulado: *Gestión de la Diversidad en Entornos Profesionales*, que permite difundir las acciones que de forma conjunta ha realizado Red Acoge con las propias empresas y organizaciones empresariales así como buenas prácticas y otra información relevante sobre gestión de la diversidad. Se ha enviado el boletín a un total de 410 registros.
- **Difusión en medios.** 30 apariciones registradas en diferentes medios de comunicación.
- **Participación en eventos de fomento de la diversidad organizados por terceros.** Gracias a la difusión del programa Sensibiliza y los diferentes acuerdos de colaboración, se ha participado en 13 eventos organizados por diferentes colectivos con el objetivo de dar a conocer qué es la Gestión de la Diversidad y cuáles son los beneficios de adoptar dicho modelo de gestión.
- **Acuerdos de colaboración.** Se han concretado 8 acuerdos tanto de difusión continuada como de formación.

En esta línea de fortalecimiento de las alianzas Red Acoge ha firmado el convenio de colaboración con el grupo de trabajo: Gestión para la Promoción de la Diversidad fundado a finales del año 2009 y que se reúne periódicamente. El grupo está formado por entidades de distintos sectores que comparten el interés de trabajar conjuntamente por la promoción de la diversidad a todos los niveles. Las entidades participantes son: Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR), Red Acoge, Asociación Comisión Católica Española de Migración (ACCEM), Fundación CEPALM, Sonsolesmorales.com, Fundación Alares, Fundación Puentes Global y Fundación para la Diversidad.

➤ *Gestionando la diversidad en el empleo con perspectiva de género*

Proyecto de difusión, sensibilización y formación, realizado por Cruz Roja Española (CRE), en 2011, localizado en las Regiones de Convergencia, Competitividad y Transitorias de Competitividad, con el objetivo de contribuir a la promoción de la diversidad cultural en el ámbito laboral. El programa se enmarca en el ámbito de la campaña “En realidad no tiene gracia” en torno a dos líneas de actuación, las de sensibilización y formación.

Colectivo de atención: Representantes de: colectivo inmigrantes fundamentalmente mujeres, agentes y entidades sociales, empresariado y sociedad en su conjunto.

- ✓ Se han realizado 2 cursos de formación sobre gestión de la diversidad cultural y de género, de 16 horas de duración cada uno, celebrados los días 8-9 de junio y 12-13 de septiembre de 2011, respectivamente. El contenido versó acerca de:
 - o Sensibilizar y ampliar conocimientos sobre la gestión de la diversidad.
 - o Facilitar herramientas para el diagnóstico y gestión de la diversidad como desarrollo de la Responsabilidad Social Corporativa en las empresas
 - o Conocer y analizar otras experiencias de gestión de la diversidad.

Dirigidas a las empresas y en el marco de la campaña “En realidad no tiene gracia”, de manera complementaria a las acciones realizadas en el proyecto *Construyendo la integración a través del empleo* se han ejecutado las siguientes acciones de sensibilización y comunicación:

- o Desarrollo de mesas de diálogo / encuentros de intercambio con empresas en:
 - Mesa de diálogo en Salamanca, celebrada el 18 de julio de 2011
 - Mesa de diálogo en Pamplona (Navarra), celebrada el 6 de septiembre de 2011
 - Mesa de diálogo en Alicante, celebrada el 15 de septiembre de 2011
 - Mesa de diálogo en Granada, celebrada el 20 de septiembre de 2011
 - Mesa de diálogo en Segovia, celebrada el 27 de septiembre de 2011
 - Mesa de diálogo en Huelva, celebrada el 3 de octubre de 2011
 - Jornadas “Un Reto Social Empresarial”, celebrada el 15 de noviembre de 2011.

Como objetivo primordial se buscaba la sensibilización acerca de la gestión de la diversidad, la aplicación de la responsabilidad social empresarial en esta materia y la inserción laboral, así como identificar las dificultades y necesidades que presentan las empresas en gestión de la diversidad considerando el origen y el género.

- ✓ Bajo la denominación “Un Reto Social Empresarial: Inclusión laboral y gestión de la diversidad como palancas de competitividad y creación de valor” se celebraron unas Jornadas en Madrid, el 15 de noviembre de 2011, con 4 horas de duración. Se pretendía, de una parte que las empresas participantes compartieran las principales ideas fuerza surgidas en los seis encuentros previos; de otra parte que diferentes empresas presenten sus experiencias de éxito en materia de gestión de la diversidad, inclusión laboral y R.S.E.

Las personas participantes recibieron un ejemplar de la publicación “Sin palabras no hay hechos”, conteniendo un resumen de los debates y conclusiones obtenidos de las seis Mesas de diálogo. Igualmente se envió un ejemplar en formato electrónico, por correo electrónico, a todas las empresas y entidades invitadas a las jornadas.

La difusión se lleva a cabo en la Web www.enrealidadnotienegracia.org/empresas

Las aportaciones más significativas fueron difundidas durante la celebración de estas Jornadas a través de las redes sociales *Facebook* y *Twitter*.

- ✓ Creación de un apartado específico de gestión de la diversidad en la Web de la campaña “En realidad no tiene gracia”. Se ha empleado como:
 - o Vía de transmisión de las actividades de Mesas de diálogo territoriales y Jornadas “Un Reto Social Empresarial”.
 - o Depósito de los materiales dirigidos a las empresas, formato Pdf
 - o Difusión de cuatro entrevistas, dos a creadores de viñetas participantes en la Campaña y dos a expertos en la materia.
 - o 38 entradas, la mayoría enlazadas con Facebook y Twitter, que principalmente versaron sobre gestión de la diversidad e inclusión laboral, así como la jornada “Un reto social empresarial”.

El movimiento registrado en esta Web, entre el 13 de junio y el 31 de diciembre de 2.011 ha sido:

- o 16.870 visitas a la Web
 - o 24.392 páginas visitadas.
 - o 741 seguidores en Facebook
 - o 238 seguidores en Twitter
- ✓ Creación de soportes de sensibilización y difusión en el marco de la campaña mediática “En realidad no tiene gracia”.
 - ✓ Edición y publicación de guías y otros soportes de sensibilización
 - o Se ha elaborado y difundido la publicación “*Sin palabras, no hay hechos. Diario de seis encuentros por la inserción laboral*”, recogiendo las principales cuestiones planteadas por las empresas participantes en las mesas de diálogo, bajo la fórmula preguntas y respuestas.
 - o Distribución entre las empresas de la guía sobre gestión de la diversidad “Mira tu empresa con otros ojos”.

1.f) OPERACIONES: Programas que tengan por objeto acciones de apoyo para la diversificación profesional.

➤ *Diversifica*

Realizado por la entidad F. CEPAIM, en la Comunidad de Madrid (R. Competitividad), representa la adaptación metodológica y transferencia de una actuación del Proyecto BEMBEA (Iniciativa Comunitaria EQUAL, FSE 2005/07), reconocida en distintos foros como práctica de excelencia para su transferencia.

Tiene como su principal objetivo mejorar la integración de las personas inmigrantes, especialmente las mujeres, adecuando su situación profesional en el mercado laboral español a la cualificación y experiencia real en su profesión adquirida en el país de origen, realizando itinerarios que permiten reciclar ambas.

La metodología empleada adapta la desarrollada en la publicación *Diversificación profesional de personas inmigrantes: una propuesta metodológica*, editada por la Agrupación de Desarrollo NEXOS, 2007 localizable en:

<http://www.cepaim.org/data/Ressources/Diversificacion.pdf>,

A partir del balance profesional de cada persona beneficiaria, se lleva a cabo la orientación profesional para la diversificación, que comprende entre otros contenidos: objetivos profesionales viables; investigación sobre las posibilidades y necesidades reales de homologación y certificación de formaciones y competencias profesionales; evaluación de necesidades de formación y reciclaje profesional.

Con el fin de ampliar la información sobre sectores profesionales se llevaron a cabo, tanto a nivel individual como grupal, una serie de talleres y cursos, que comprendían entre otros contenidos, las características del sector profesional, familias y ocupaciones; requisitos de formación, experiencia, reconocimiento de titulaciones y experiencia, etc.; encuentros y/o entrevistas con profesionales.

- ✓ Las actividades que comprende este tipo de itinerarios son:
 - Entrevista inicial de información-orientación, que configura el perfil profesional de la persona beneficiaria.
 - Orientación profesional para la diversificación, que comprende entre otras, la “investigación sobre equivalencias de titulaciones y funciones de puestos desempeñados, así como las posibilidades y necesidades reales de homologación y certificación de formaciones y competencias profesionales”.
 - Realización de pruebas de competencias generales, con el fin de determinar las posibles necesidades de reciclaje.
 - Investigación sobre el sector profesional y objetivo pretendido por la persona beneficiaria.
 - Entrevistas, espacios de encuentro con profesionales, talleres y charlas grupales sobre sectores profesionales y/o aspectos laborales.
 - Formación de mejora de competencias generales o específicas en función de las necesidades detectadas en las personas participantes de cara a alcanzar su objetivo profesional.
 - Apoyo en la actualización de herramientas y estrategias de búsqueda activa de empleo, mediante la adaptación a los requerimientos de cada sector profesional.
 - Asesoramiento sobre reconocimiento de titulaciones y experiencia de origen, dado que la falta de información y/o dudas sobre los trámites necesarios para validar el expediente formativo en España motiva que las personas beneficiarias no enfoquen su proyecto profesional con todo su potencial.
 - Seguimiento de los/as participantes presencial, telefónico y/o por correo electrónico, para evaluar su evolución. El seguimiento es continuado, teniendo en cuenta que el proceso de diversificación se planifica a medio plazo.

Un informe social y soportes informáticos recogen toda la información de cada participante incluidas las acciones realizadas. El proceso seguirá los procedimientos del Sistema de Gestión de Calidad, certificado por la norma UNE-EN-ISO-9001:2008 implantado por CEPAIM desde el año 2005.

- ✓ Los talleres/cursos informativos ejecutados durante el año 2011 fueron:
 - Encuentro con profesionales del Sector de Atención al Cliente, de 6 horas de duración, mantenido el 25 de octubre de 2011, con la participación de 6 personas, 3 hombres y 3 mujeres.
 - Con el fin de mejorar las competencias para completar su formación de cara a los objetivos marcados en el programa, teniendo en cuenta las necesidades de las personas usuarias, se realizó un curso con la denominación de “Atención al cliente”, de 35 horas de duración, celebrado del 14 a 25 de octubre. Entre las materias impartidas, se encuentran las relacionadas con las habilidades comunicación y el trato con clientes, la resolución de incidencias...
 - Como complemento de la acción formativa anterior, se celebró un taller de 8 horas desde la metodología *coaching*, denominado “Emociones en Acción”, el 16 de Noviembre de 2011, al que asistieron 3 mujeres. Su objetivo primordial fue el desarrollo de competencias personales y profesionales.

- Entre el 4 de mayo y el 15 de noviembre se han efectuado 7 talleres/charlas grupales informativas sobre “Homologación y convalidación de títulos extranjeros”, asistiendo un total de 23 personas. Durante su desarrollo se han contemplado diversos aspectos relacionados con la: Motivación para la diversificación profesional y la recolocación; Homologación y reconocimiento de titulaciones extranjeras; Sistema de formación profesional para el empleo y certificados de profesionalidad; Conocimiento de sectores profesionales; así como otras posibilidades de reconocimiento de formaciones y experiencia.
- Igualmente se han efectuado actividades que han dado origen a derivaciones y mediación con el fin de realizar diversas formaciones de reciclaje y experiencias prácticas.
- Se realizaron en la entidad y con la colaboración de la Unión General de Trabajadores, durante los meses de Julio y Septiembre y dentro del programa Red de Centros de empleo Itaca (también financiado por DGI y FSE), tres talleres sobre las certificaciones profesionales a los que acudieron, dado su interés, personas beneficiarias del programa *Diversifica*.

1.g) 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 ACCEM.*

La entidad ACCEM ejecutó este programa en el año 2011 en Regiones de Convergencia (Galicia), Transitorias de Convergencia (Asturias), Competitividad (Madrid y País Vasco) y Transitorias de Competitividad (Castilla y León), siguiendo la labor iniciada de afianzar su propio Sistema de Gestión de Calidad (SGC) y ampliarlo a todos los territorios donde tiene presencia para asegurar que los servicios cumplan satisfactoriamente con el fin al que están destinados y así aumentar la satisfacción del cliente.

Actuaciones:

- ✓ Mantenimiento del SGC en Madrid y proceso de implantación del mismo en Galicia, Asturias, País Vasco y Castilla y León. Dicho proceso comprende las siguientes siete fases:
 - Establecimiento del Plan de desarrollo del Sistema de Gestión de Calidad
 - Información, sensibilización y formación
 - Adaptación de la base documental y el mapa de procesos
 - Formación continua y establecimiento y seguimiento del sistema
 - Proceso de mejora continua
 - Auditoria interna
 - Certificación

Accem ha obtenido la certificación de calidad por la norma UNE ISO 9001:2008, para los servicios de la Sede Social de Accem y el Territorio de Madrid. Certificado nº ES10/9125, que tiene validez hasta el 15 de diciembre de 2013.

Personas beneficiarias han sido en total 373, de ellas 95 hombres y 278 mujeres.

Las auditorías internas, tanto en los territorios de nueva implantación del SGC como en los de continuidad, se han efectuado entre el 30 de mayo y el 26 de septiembre 2011. La auditoría externa de seguimiento se llevó a cabo entre el 3 y el 5 de octubre.

La formación impartida ha constado de los siguientes módulos:

- Sensibilización en Sistemas de Calidad
- Formación básica en Calidad
- Implantación del Sistema de Calidad

En Galicia la fecha de celebración fue los días 20 y 21 de enero, en Asturias el 24 y 25 de enero, en el País Vasco el 27 y 28 de enero y finalmente en Castilla y León entre el 3 y el 18 de febrero.

Accem ha adaptado y actualizado a la norma UNE-EN-ISO 9001:2008, los documentos vinculados al sistema.

1.h). OPERACIONES: Programas de formación y perfeccionamiento de profesionales y voluntarios.

➤ *Programa de Formación “Gestión de la diversidad intercultural en el ámbito local”.*

La Asociación de Promoción de Servicios Sociales (APROSERS) ha realizado este programa durante el año 2011 en la Comunidad Autónoma de Madrid.

Los objetivos principales de este programa han sido:

- Incorporar la perspectiva intercultural en el trabajo de los/as profesionales.
- Formar en interculturalidad a los/as profesionales y técnicos/as de los municipios de la Comunidad de Madrid.
- Ampliar las herramientas de trabajo para la comunicación con la población inmigrante de los/as profesionales.

Para la consecución de estos objetivos se ha puesto en marcha una segunda edición de la formación integral de “Gestión de la diversidad en el ámbito local” que contempla cuatro módulos independientes, cada uno tiene una duración de 6 horas.

1. Comprensión del proceso migratorio. Generalidades y conceptos básicos en interculturalidad.
2. Pautas culturales que influyen en el trabajo e intervención con personas inmigrantes. Herramientas de comunicación intercultural.
3. Marco jurídico aplicado a los diferentes ámbitos de actuación municipal.
4. Incorporación de la perspectiva intercultural en los servicios y áreas municipales. Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos y servicios.

En esta segunda edición se ha priorizado la formación on line debido a que conlleva menos problemas de coordinación y ejecución. La modalidad on line está especialmente diseñada para facilitar la formación gracias a la gestión de los tiempos personales en cada caso individual. Es una herramienta fácil de usar y de manejo intuitivo para cualquier persona que haya manejado Internet mínimamente.

La formación se ha ofrecido a las mancomunidades y Ayuntamientos de la Comunidad de Madrid a excepción de los que participaron en este mismo programa el año pasado. También se ha ofrecido a colegios profesionales (sociólogos, trabajadores sociales y educadores sociales) vinculados con el ámbito

de actuación del programa y que pueden intervenir directa o indirectamente con población inmigrante. Se han aceptado personas interesadas en la formación online de otras comunidades autónomas, incluso ha participado una profesional de la docencia desde Argentina. No existen otros criterios de selección específicos. La difusión del curso se ha realizado exponencialmente en los primeros meses gracias a la plataforma de distribución de información que supone Internet en sí misma.

Las personas beneficiarias han sido 794, con un total de 63 hombres y 731 mujeres.

➤ *Programa “Formación de trabajadores y usuarios de la asociación Horuelo”.*

La Asociación Horuelo ha desarrollado este programa durante el año 2010 en las Comunidades Autónomas de Castilla La Mancha, Asturias y Madrid.

El alcance del Programa se ha llevado a cabo con la participación de personal adscrito al programa y otros profesionales que han participado de manera puntual dado el alcance y especificidad de los temas. Lo que ha aportado estructura y el refuerzo del departamento y el abordaje de las cuestiones y las problemáticas abordadas. También ha sido necesario la contratación de personal especializado a la hora de abordar temas relacionados con la gestión del autoempleo, para lo que se han solicitado los servicios de: mano a mano consultores, lo que ha supuesto una riqueza, dados sus distintos perfiles profesionales y personales, que han venido a reforzar la línea de trabajo bien definida y cimentada en el Proyecto inicial.

Los grandes ejes de la intervención del trabajo del departamento y del Programa han sido:

- Formación y apoyo en el mantenimiento del Sistema de Calidad de la Asociación Horuelo.
- Mejora de los servicios y recursos residenciales mediante la supervisión tanto a los mismos, como al responsable del Programa (efecto cascada).
- Formación, reciclaje y mejora de la capacitación del personal de la entidad, mediante la búsqueda, el análisis y el estudio de las demandas formativas externas; y las formaciones internas y su gestión para la participación tanto en unas como en otras.
- Supervisión y formación del equipo del Centro de Acogida de Menores Tutelados de Oviedo (Asturias).
- Seguimiento a los usuarios de la Asociación.

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.
- Promover acercamientos entre instancias académicas y la realidad social a través de la práctica cotidiana desarrollada por 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.
- Coordinar y supervisar los aprendizajes de los/as becarios/as y alumnos/as en prácticas.
- Crear espacios de reflexión donde exista un intercambio de experiencias.

- 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.
- Disponer de voluntarios/as con la formación específica adecuada.
- Realizar un módulo de formación inicial de trabajadores/as.
- 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 temáticas de interés en beneficio de los/as beneficiarios/as de nuestros programas desde una perspectiva bio psicosocial.
- 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.

Se ha utilizado una metodología constructivista, participativa, de contenidos altamente motivadores para las personas que han realizado y participado en las distintas formaciones. También se ha buscado una alta correspondencia entre los temas abordados, los intereses de las personas participantes, el grado de aplicación y de practicidad para la persona respecto a su trabajo y las funciones que en este desarrolla.

Los criterios de selección para las personas beneficiarias de las acciones han sido:

- Trabajadoras y trabajadores de la Entidad
- Personal de otras instituciones con las que trabajamos en colaboración, partenariado y red; así como aquellas con las que se establezcan estos vínculos
- Personas que de forma directa o indirecta están relacionadas profesionalmente con el ámbito de actuación de la Asociación Horuelo.
- Voluntariado y alumnas y alumnos en prácticas.

Como conclusión, podemos indicar que en líneas generales se han llevado a cabo la consecución de los objetivos establecidos, mediante la metodología expuesta.

El total de personas beneficiarias ha sido 345, 184 hombres y 161 mujeres.

➤ *Programa “Buscando vías de acercamiento”.*

La Asociación para el Estudio y Promoción del Bienestar Social (PROBENS) ha desarrollado este programa durante el año 2010 en las Comunidades Autónomas de Andalucía, Cataluña y Baleares.

El programa ha consistido en la realización de cursos formativos sobre temas relacionados con la inmigración y la interculturalidad, con temáticas variadas, adecuadas a los intereses del personal técnico y voluntario de la entidad y de otras entidades que trabajan en la misma red.

Estos cursos se han desarrollado con el fin de formar a profesionales y voluntarios/as, de crear espacios de convivencia y acercamiento, y de mejorar la atención a las personas usuarias.

En Sevilla se han realizado sesiones internas de formación sobre la entidad y los programas para el personal técnico y voluntario de la delegación. Se realizó por segundo año consecutivo una jornada intercultural abierta al barrio, con participación de diferentes entidades de la ciudad, que trabajan mayoritariamente con personas inmigrantes. En el segundo semestre se ha realizado un curso de 8 horas sobre el nuevo reglamento de la Ley de Extranjería.

En Mallorca se ha realizado un taller permanente entre enero y junio, sobre la calidad en nuestros servicios dirigidos a los colectivos inmigrantes. Han participado básicamente las personas vinculadas a la entidad, pero también otros profesionales y personal voluntario de entidades que también están realizando su proceso de calidad. Se ha hecho hincapié en los procedimientos de los servicios que se prestan en la entidad, poniendo en común buenas prácticas sobre la ejecución de los mismos. Han participado también algunos jóvenes alemanes que participaban en un proyecto europeo, financiado por el gobierno alemán, y que estaban realizando prácticas en nuestra entidad. En el segundo semestre se ha realizado formación interna entorno a metodologías de orientación para el personal técnico y voluntario que atienden al colectivo de jóvenes, mayoritariamente de origen inmigrante.

En Barcelona se han realizado diferentes sesiones formativas para los miembros de la entidad, abiertas también a otras entidades, para conocer más a fondo algunos colectivos. Se ha realizado un primer ciclo de charlas sobre interculturalidad e inmigración durante el mes de mayo, entorno a la mujer inmigrante. Durante el mes de julio se ha participado con nuestras sesiones en una Escuela de Verano para profesores de escuelas de adultos, es la primera vez que se ofrece esta formación a un colectivo tan específico, y ha dado buen resultado. Durante los meses de septiembre a diciembre se ha realizado un módulo formativo sobre los diferentes colectivos de inmigrantes que son atendidos.

El total de personas beneficiarias ha sido de 132, 25 hombres y 107 mujeres.

➤ *Programa “Plataforma de Teleformación y Mediateca Virtual”.*

La Federación Internacional Pacifista ha desarrollado este programa durante el año 2010 en la Comunidad Autónoma de Canarias.

Esta actividad ha consistido en la puesta en marcha de cuatro cursos de formación on line de 100 horas de duración cada uno de ellos, y de una mediateca virtual, dirigidos a profesionales o voluntarios/as que desarrollan su labor en el campo de la inmigración.

Los cursos han sido, dos de “Migraciones y Codesarrollo” y otro de “Racismo y Xenofobia”

Los cursos se han realizado en las siguientes fechas:

- Curso de Migraciones y Codesarrollo desde el 15 de mayo al 30 de julio de 2011.
- Curso de Racismo y Xenofobia aspectos psicosociales y estrategias de intervención desde el 15 de mayo al 30 de julio de 2011.
- Curso de Migraciones y Codesarrollo (2ª edición) del 2 al 15 de diciembre de 2011.
- Curso de Racismo y Xenofobia aspectos psicosociales y estrategias de intervención (2ª edición) del 3 al 11 de diciembre de 2011.

Objetivos del curso de Migraciones y codesarrollo

El objetivo general del curso ha sido dotar a sus participantes de algunas herramientas prácticas para la formulación y gestión de potenciales proyectos de Codesarrollo, que permita desarrollar una metodología participativa, a fin de identificar e involucrar a los actores claves para la realización y puesta en marcha de los mismos.

Objetivos específicos del curso:

- Contextualizar el surgimiento del Codesarrollo en el marco de los cambios en la relación entre Desarrollo y Migración.
- Identificar los inicios de las experiencias de Codesarrollo en Francia y España.
- Definir el concepto de Codesarrollo y clarificar los diferentes significados que han sido vinculados al término.
- Establecer la relación del Codesarrollo con las nuevas prácticas transnacionales vinculadas a la relación entre migraciones y desarrollo.
- Sistematizar el marco normativo y las políticas públicas definidas por la Administración pública para dar apoyo institucional a la práctica del Codesarrollo
- Sintetizar algunas experiencias de Codesarrollo que sirven de referencia para la práctica del Codesarrollo
- Identificar los actores claves vinculados al Codesarrollo y establecer los mecanismos de participación adecuados a su práctica.
- Proponer una metodología adecuada para la preparación de proyectos de Codesarrollo
- Conocer y manejar algunas herramientas metodológicas que faciliten la identificación de problemas y áreas de intervención, la definición de objetivos y viabilidad de los proyectos.
- Facilitar un esquema para la presentación del proyecto, la gestión de recursos y el seguimiento de las actuaciones
- Presentar un esquema síntesis de las diferentes fases vinculadas a la preparación y ejecución de un proyecto de Codesarrollo.

Programa del curso:

- La conceptualización del codesarrollo.
- Las migraciones desde una perspectiva transnacional.
- Los actores sociales del codesarrollo.
- Las políticas de codesarrollo.
- La formulación del proyecto de codesarrollo.

Página de inicio de la plataforma: www.internacionalpacifista.org/formacion

Objetivo del Curso “Racismo y xenofobia. Aspectos psicosociales y estrategias de intervención”.

El racismo y la xenofobia son fenómenos sociales en continua evolución, es necesario desarrollar herramientas de análisis e intervención para luchar en contra de las nuevas formas de discriminación, en particular en una época caracterizada por la crisis económica y la intensidad de los flujos migratorios. Este curso está dirigido a todas las personas que están vinculadas o interesadas en los temas de la inmigración, cooperación y educación intercultural.

Objetivos específicos del curso:

- Dar a conocer los principales enfoques de análisis del racismo.
- Propiciar las herramientas conceptuales para detectar las nuevas formas de racismo.
- Fomentar la comprensión los mecanismos de producción y reproducción del racismo.
- Desarrollar las competencias necesarias para aplicar las diferentes estrategias de reducción del prejuicio a casos reales.

El curso se ha estructurado en 6 módulos:

- Estereotipos, prejuicios, racismo y xenofobia: aspectos conceptuales.
- Análisis psicosocial del racismo y del prejuicio.
- El racismo clásico y las nuevas formas de racismo.
- La (re)producción del racismo.
- Consecuencias de los prejuicios.
- Estrategias de intervención.

Cada módulo está compuesto por el respectivo capítulo del manual, artículos y enlaces de interés, un cuestionario tipo *test* y un foro de discusión de casos prácticos

Estos cursos han sido realizados por un total de 34 hombres y 194 mujeres, en total 228 personas.

➤ *Formación de profesionales para la inserción sociolaboral de personas inmigrantes.*

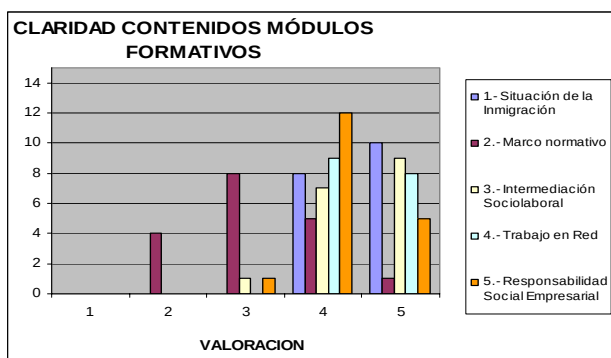
Programa ejecutado en la Comunidad de Madrid (R. Competitividad) por la entidad A. D. Los Molinos, desarrollado en dos ámbitos:

- o De una parte, el curso “Inserción Sociolaboral para inmigrantes: Herramientas para la Intermediación y Gestión de Ofertas de Empleo”, formación impartida para personas de otras entidades, con una duración de 150 horas en modalidad semipresencial, celebrado desde el 27 de septiembre al 29 de noviembre de 2011.

Consta de una parte presencial y otra *on line* para la que se habilita un espacio con la dirección www.formacionadmolininos.org completada con 20 horas de actividades prácticas.

El contenido de las materias del curso se refleja a continuación:

Nº	Módulo	Temas
I	Situación de la Inmigración en España	Análisis de la situación actual Mercado de trabajo e inmigración
II	Marco normativo para la inserción sociolaboral de inmigrantes	Leyes y normas que inciden en la inserción sociolaboral de inmigrantes.- Políticas y medidas europeas, nacionales y regionales y su incidencia en la inserción de inmigrantes Casos Prácticos
III	Intermediación Sociolaboral con personas inmigrantes	Intermediación sociolaboral.- Perfil del/la intermediador/a.- Metodología de intermediación laboral: itinerarios integrados inserción.- Gestión de ofertas y candidaturas. Seguimiento y acompañamiento.- Talleres. Comunicación, Negociación, BAE, Entrevistas
IV	Trabajo en Red para la inserción sociolaboral personas inmigrantes	Trabajo en red para la inserción social y laboral: modelos y estrategias
V	Responsabilidad Social Empresarial e Inmigración	Responsabilidad Social Empresarial e Inmigración
VI	Experiencias Prácticas	Taller Inmigración y Género Ponencias: Inmigración y Género.- Diversidad Cultural en la empresa.- Recurso Específico Mujeres Inmigrantes.- Discriminación laboral.



Se realizaron dos tipos de evaluación, una del curso y otra de cada alumna/o, con autoevaluaciones *on line*. La primera de ellas, mediante un cuestionario de evaluación, obtiene resultados muy positivos; respecto a las autoevaluaciones consideran la comprensión de contenidos y su aprovechamiento. Por último, al terminar las prácticas formativas cada persona beneficiaria presenta una Memoria, que también es valorada.

- o De otro lado, en cursos de formación externa para trabajadoras/es de la Entidad, asistencia a jornadas y seminarios se ha participado en: 5 cursos presenciales, asistiendo 6 mujeres y 2 hombres y 4 cursos *on line* con participación de 4 personas, 2 hombres y 2 mujeres.

Principalmente se ha tratado de formación técnica necesaria para la mejora del desarrollo de los programas en diferentes áreas como los propios títulos ponen de manifiesto, entre otros:

- Curso: “Técnico de Integración Social”, del 4 de mayo al 9 de noviembre de 2011.
- Curso: “Gestión de programas dentro del marco europeo”, 30 y 31 de mayo de 2011
- Curso “Habilidades directivas (influir y motivar)”, del 10 de junio al 6 de julio de 2011.
- Seminario “Indicadores y medición de resultados”, el 30 de junio de 2011.
- Curso de Verano: “Integración y cohesión social en un nuevo contexto social y jurídico”, del 18 a 22 de julio.
- Jornada “Mujer y Autoempleo: Financiación para Emprendedoras y Empresarias”, día 18 de octubre.

➤ **Programa: Cursos de formación sobre “Elaboración de Planes de Igualdad entre mujeres y hombres en ONGs que trabajan con la población inmigrante” y “Opciones metodológicas y recursos didácticos para enseñanza de lengua y cultura española para inmigrantes”**

Realizado por la entidad F. CEPAIM, en el desarrollo del programa se han impartido dos cursos de formación, bajo el título “Elaboración de Planes de Igualdad entre mujeres y hombres en ONGs que trabajan con la población inmigrante”, cada uno de ellos de 20 horas lectivas, los días 11, 12 y 13 de mayo el primero de ellos y el otro los días 26, 27 y 28 de octubre de 2011, en Madrid (R. Competitividad).

Doble objetivo de los cursos ha sido, de una parte, el intercambio de experiencias para elaborar e implantar planes de igualdad en organizaciones del Tercer Sector que trabajan con inmigrantes; por otro lado, se buscaba la formación de profesionales y voluntarios, personal técnico y agente sociales, en la diagnosis de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en esas organizaciones.

En cuanto al contenido específico, se relaciona seguidamente:

1. Los Planes de Igualdad en el marco de las Políticas de Igualdad de Oportunidades.

2. Protocolos de Acoso sexual en el ámbito laboral.
3. Beneficios y ayudas para la implementación de Planes de Igualdad.
4. Presentación de experiencias por parte de ONGs que cuentan con Planes de Igualdad.
5. Buenas Prácticas en materia empresarial.
6. Trabajo práctico de elaboración de un diagnóstico.

En el desarrollo del programa se incluían, impartidas por diferentes personas en la materia, distribuidas en bloques temáticos:

Primer curso: “Igualdad y Diversidad”, “Empleo y género”, “Los Planes de Igualdad en el marco de las Políticas de Igualdad de Oportunidades”, “La Igualdad en el Tercer Sector”, “Fases para la elaboración de un Plan de Igualdad”, “Fases para la elaboración de un Plan de Igualdad”, “Planes de Igualdad y negociación colectiva”, Mesas de Buenas prácticas en el Tercer Sector y en el ámbito empresarial.

Segundo curso: “Empleo y género”, “Los Planes de Igualdad en el marco de las Políticas de Igualdad de Oportunidades”, “La Igualdad en el Tercer Sector”, Mesas de Buenas prácticas en el Tercer Sector y en el ámbito empresarial, “Fases para la elaboración de un Plan de Igualdad”, “Protocolos de prevención y detección de acoso sexual en el entorno laboral”, “Taller de Prácticas en construir Protocolos de Prevención y detección de acoso sexual y de Planes de Igualdad de Oportunidades en las Organizaciones del Tercer Sector” “Gestión de la Diversidad en las organizaciones”

La impartición de esta acción formativa ha supuesto para el alumnado la adquisición de conocimientos, estrategias y herramientas de trabajo relativos a “Planes de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de las organizaciones del Tercer Sector que trabajan con la población inmigrante”, así como intercambio de experiencias de modelos en esta materia.

De la información facilitada por la Entidad, obtenida a través de Cuestionarios de Evaluación, se desprende que todas las personas participantes están satisfechas en cuanto a la calidad de la acción formativa desarrollada y a su organización.

➤ *Forma – Inmigración*

Ejecutado por La Rueca Asociación, radicada en Madrid, pero de ámbito estatal al tratarse de una formación *on line* (plataforma de la entidad, <http://formacion.larueca.info>), en el marco del programa *FormalInmigracion* se han llevado a cabo las siguientes acciones formativas:

- Gestión de Proyectos Interculturales, realizado desde el 15 de abril al 18 de mayo de 2011.
- Inserción Sociolaboral a personas inmigrantes, impartido del 3 de mayo al 6 de junio de 2011.
- Orientación Jurídica a personas de origen extranjero, llevado a cabo durante los días 1 de junio a 5 de julio de 2011.
- Mujer e inmigración, realizado desde el 13 de junio al 15 de julio de 2011.
- Integración Social e Inmigración, tuvo lugar entre el 19 de septiembre y el 21 de octubre de 2011.
- Intervención Socioeducativa con jóvenes en riesgo de exclusión social e inmigrantes, celebrado desde el 24 de octubre hasta el 27 de noviembre de 2011.

Esta selección se ha efectuado a partir del análisis de necesidades realizado por la entidad en coordinación con otras entidades de intervención con inmigrantes y diversos foros.

Cada uno de estos cursos, dirigidos a profesionales o personal voluntario que trabajen con personas extranjeras, ha tenido una duración de 40 horas.

El número total de participantes ha sido de 191 personas, 34 hombres y 157 mujeres.

El programa se ha desarrollado en formato *e-learning*, a través de la plataforma de formación en sistema *moodle* de la entidad (<http://formacion.larueca.info>). Entre los objetivos pretendidos destaca la utilización de la formación *on line* para facilitar el desarrollo de habilidades en la gestión de la diversidad cultural.

Los contenidos impartidos se basan en “Aprendizajes Interactivos” que permiten una formación *on line* personalizada y a la par flexible, que está adaptada a las necesidades del alumnado, y a la vez interactiva al registrar sus progresos en cada módulo al haber incorporado actividades prácticas.

➤ *Formación y perfeccionamiento de profesionales y voluntarios*

Programa desarrollado por Comisión Católica Española de Migraciones (ACCEM) en las Regiones de Convergencia (Andalucía, Castilla-La Mancha y Galicia), Transitorias de Convergencia (Asturias, Murcia, Ceuta y Melilla), Competitividad (Cataluña, Madrid y País Vasco) y Transitorias de Competitividad (Castilla y León y Comunidad Valenciana). El objetivo perseguido es dar continuidad al Plan de Formación anual de la entidad, mediante el fortalecimiento, elaboración y desarrollo de acciones formativas dirigidas al personal contratado y voluntarios.

Las actividades formativas realizadas, de las que se han beneficiado 428 personas (117 hombres y 311 mujeres), han tenido tres ejes fundamentales y se han organizado durante 2011 como sigue:

- ✓ Eje 1. Formación básica en procesos de acción social.
- ✓ Eje 2. Formación para el desarrollo organizacional y el crecimiento personal.
- ✓ Eje 3. Acciones formativas dirigidas a profesionales y voluntarios/as con un perfil técnico específico.
- ✓ En el marco del programa subvencionado se ha efectuado estudio y diagnóstico de las necesidades de formación en las diferentes áreas y territorios de la entidad.
- ✓ Realización de, entre otras, las siguientes acciones formativas:
 - o En el marco del Eje 2, curso titulado *Implantación de Sistemas de Gestión de Calidad en organizaciones del tercer sector*, con una duración de 12 horas impartido en: Gijón (Asturias), los días 24 y 25 de enero de 2011; Burgos el 17 y 18 de febrero; Valladolid, 3 y 4 de febrero; Salamanca, 10 y 11 de febrero; León el 3 y 4 de marzo; en Santurce (Euskadi) los días 27 y 28 de enero y, finalmente en A Coruña el 20 y 21 de enero.
 - Su contenido comprendía: “Sensibilización en sistemas de Calidad”, “Formación básica en Calidad” e “Implantación del Sistema de Calidad”.
 - o *Implementación de Sistemas de Gestión de Calidad en las principales áreas de gestión en una organización del tercer sector*, curso con una duración de 14 horas, impartido en: Gijón (Asturias), los días 14 y 15 de abril de 2011; Burgos el 19 y 20 de mayo; Valladolid, 2 y 3 de junio; León el 9 y 10 de junio; en Santurce (Euskadi) los días 3 y 4 de agosto; por último, en A Coruña el 28 y 29 de abril. Con 7 horas se celebró en Salamanca el 5 de mayo.

Contenidos distribuidos en dos módulos: uno de “Gestión por procesos” y otro de “Implementación de Sistemas de Gestión de Calidad”.

o En Madrid tuvieron lugar:

- *Aproximación al enfoque psicosocial en intervención grupal*, de 6 horas de duración, celebrado el 12 de abril. Su contenido se componía de “Marco Teórico” y “La intervención grupal”.
- En el marco del Eje 2, *Implantación de Sistemas de Gestión de Calidad. Formación de acogida*, de 1 hora impartida el 11 de marzo, versó sobre “Conceptos básicos”, “Evolución de la gestión de la Calidad” y “La gestión por procesos”
- 2 cursos, enmarcados en el Eje 1, denominados *Formación de acogida*, con 3 horas de duración, los días 4 de abril y 7 de noviembre, respectivamente. En cuanto a su contenido se componía de un bloque titulado “Marco institucional” y otro de “Aspectos organizativos generales”.

1.i). OPERACIONES: Programas de sensibilización y promoción de la igualdad de trato en el ámbito laboral.

➤ *Programa “Contra la discriminación infórmate y actúa”.*

El programa ejecutado por CEAR durante el año 2011 ha consistido en continuar el desarrollo de una campaña de sensibilización y de trabajo en red 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.

Resumen del recorrido del proyecto desde su puesta en marcha:

En una primera fase desarrollada en el año 2006, principalmente fue un trabajo de recogida de datos, análisis y sistematización de los mismos, que se vieron reflejados en una Web, guía y folleto informativo, y por otro lado, se iniciaron jornadas de sensibilización en Mérida, Alicante y Madrid.

En el segundo año 2007, se realizó un trabajo de evaluación de todo lo anterior y en consecuencia se decidió mejorar la operatividad de la campaña concretada en la nueva imagen de la Web y dinamización de acciones que se plasmaron a finales de año, y por otro lado, se realizó una actualización de la guía, optimización de las jornadas de empleo introduciendo esta temática y celebración de jornadas de sensibilización en Sevilla, Madrid y Barcelona.

Durante el año 2008, se lanzaron nuevas acciones y dinamización de la Web y cada delegación de CEAR lo fue incorporando en su trabajo diario como un valor añadido y de apoyo frente a sus relaciones con empresas y usuarios, la campaña comenzó a hacerse presente en redes y plataformas que luchan contra la discriminación.

Durante el año 2009, la campaña prosiguió desarrollándose bajo una imagen, contenidos y acciones unificadas que generan mayor impacto en la difusión *on line* y la *off line*. Con la puesta en marcha a finales de año del “Consejo para la Igualdad de trato y lucha contra la discriminación”, se participó en grupos constituidos a tal fin. Por otro lado, destacar el comienzo de un GPD (Grupo para la Diversidad) constituido por varias entidades con el fin de consensuar actuaciones de sensibilización en Ayuntamientos (de Madrid y alrededores, en un principio) en base a las nuevas tecnologías.

Durante el año 2010, el programa mantuvo sus principales acciones de sensibilización vía Web y mailing, con algunas novedades como el lanzamiento de una nueva guía y la revista digital, y para finalizar,

continuando sus contactos en red con el “Consejo para la Igualdad de Trato y Lucha contra la Discriminación” y con el GPD.

En el actual año 2011, los principales contenidos de la campaña que se siguen manteniendo y consolidando son:

- Mantenimiento y actualizaciones del micro-site o página Web de la campaña:
<http://www.informateyactua.org/>

Espacio que informa sobre la estrategia para luchar contra la discriminación y los distintos tipos de actuación que se están llevando a cabo. Están contenidos todos los aspectos del programa: la información necesaria para conocer y eliminar las posibles actuaciones discriminatorias, documentos, guías informativas, leyes nacionales y archivos de interés relacionados tanto a nivel estatal, europeo como internacional, informes anuales, etc.

- Dinamización de los contenidos de la Web.

Distintivo “no + discriminación”: se aplicará a las Webs corporativas de las empresas o entidades que apliquen códigos de conducta a favor de la integración social y la no discriminación. El distintivo busca reconocer el esfuerzo de dichas empresas y reflejar su compromiso social.

Ranking: listado de empresas con distintivo “no + discriminación”.

Testimonios RSC y gestión de la diversidad: experiencias e impresiones de las empresas o entidades que incorporan internamente la perspectiva de gestión de la diversidad para luchar contra la discriminación en el empleo por razón de origen.

Este año se ha contado con 6 nuevos testimonios:

- ✓ José Manuel Fresno, Presidente del Consejo para la Igualdad de Trato y no Discriminación de las personas por el origen racial étnico.
- ✓ Fundación para la Diversidad.
- ✓ Sonsoles Morales, Consultora Global.
- ✓ Conchita Galdón, Puentes Global.
- ✓ Mondo Services.
- ✓ Cooperativa PÚLSART.

Newsletters y revista digital 2011: boletines informativos trimestrales que se remiten a la base de datos de todas las delegaciones y a las entidades que trabajan en este ámbito, con el fin de fomentar la visita y consulta a la página Web. Como el año anterior, la última edición es una *revista digital* que a modo de memoria compendia lo más destacable del año, las novedades en materia antidiscriminación, resultando ser más interactiva y atractiva en su difusión y consiguiente consulta.

Noticias: sobre discriminación, gestión de la diversidad en la empresa, responsabilidad social corporativa, etc. Publicita lo más destacable a cerca de actividades, jornadas y agenda en general en esta materia.

Descargas: en este apartado se actualizan los contenidos de nuevas guías, informes destacables sobre la lucha contra la discriminación, entrevistas, revista digital 2010, etc.

- Coordinación grupos de trabajo entre las distintas delegaciones de CEAR.

En la reunión anual de empleo de CEAR, se abordaron las siguientes temáticas: acordar conjuntamente propuestas y objetivos para dinamizar y potenciar la campaña y consolidar la campaña como herramienta de apoyo y sensibilización en la relación con los agentes empresariales principalmente.

- Coordinación de grupos de trabajo con otras entidades.

Consolidación y avance en la propuesta de proyectos tipo del GPD (Grupo para la Diversidad), una red de organizaciones especializadas en la materia. Se pretende organizar grupos de trabajo para avanzar sobre los instrumentos de sensibilización en gestión de la diversidad y participación ciudadana, compartiendo experiencias y creando nuevas iniciativas, en un principio, frente a Ayuntamientos (de Madrid y alrededores) en base a las nuevas tecnologías 2.0.

- Participación en espacios y jornadas específicas de empleo.

Se potenciará la participación en encuentros propios y los que realicen otras entidades que toquen directamente la temática de lucha contra la discriminación, como por ejemplo con la red ENAR, SOS Racismo, Secretariado General Gitano, entidades del GPD El Consejo para la Igualdad de Trato y la no Discriminación etc....

Concretamente, en este año se realizaron 2 jornadas en colaboración con CEPAIM:

- “Construyendo una estrategia de prospección e intermediación laboral con criterios de diversidad” (ponencia reunión empleo CEAR, 13 de Abril).

- “Emprendimiento Responsable - Hagamos que los detalles dejen de serlo” (15 de Junio).

También se realizó una jornada a petición de AD Los Molinos y en colaboración con SOS Racismo sobre “Discriminación en el empleo” dentro de la acción formativa “Inserción Sociolaboral para inmigrantes: Herramientas para la Intermediación y Gestión de Ofertas de Empleo” (AD Los Molinos), la realizamos junto con SOS Racismo el día 24 de noviembre.

➤ *Programa “Sensibilización y prevención de la discriminación laboral de mujeres inmigrantes”.*

La Federación de Mujeres Progresistas ha desarrollado este programa durante el año 2011 en las Comunidades Autónomas de Madrid, 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, llevando a cabo acciones enfocadas a:

- Visibilizar la situación del sector y 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.
- Sensibilizar a la sociedad, promoviendo la dignificación del mismo concepto de trabajo doméstico.
- Promover el trabajo en red, así como la intermediación responsable, de organizaciones y agentes sociales.

La metodología a lo largo de toda la ejecución está basada en los principios de igualdad y participación. En todas las acciones se parte del hecho de que las protagonistas son las mujeres, desarrollando acciones que partan de sus intereses, experiencias y vivencias, fomentando su participación en todas las acciones y fomentando también la creación de aprendizajes colectivos. De igual manera se fomenta la atención integral de las mujeres, entendiendo que los resultados y reportes para las mujeres se verán favorecidos con este tipo de intervención.

Igualmente el programa tiene en cuenta a todos los agentes y actores implicados, de esta manera el programa está dirigido a: los/as empleadores/as, a las mujeres que trabajan en el sector, los agentes sociales y a la sociedad en general, dado que se pretende provocar cambios de mentalidad y hábitos.

- **Actuaciones desarrolladas en el programa:**

- Acciones de información y asesoramiento acerca de Derechos y Deberes del Sector, tanto para empleadas como empleadoras/es.

- Atención de consultas jurídicas concretas acerca del Régimen Especial de empleadas de hogar. Enero- Diciembre. Madrid. Valencia. Navarra

- Mantenimiento, actualización y difusión del Blog Enero- Diciembre. Madrid. Valencia.

empleodomestico.blogspot.com. Mesa Empleo. Madrid
cumplirteprotege.blogspot.com. Madrid

empleadasdehogarvalencia.blogspot.com. Plataforma empleadas de hogar Valencia

- Acciones dirigidas a mujeres inmigrantes trabajadoras de servicio doméstico:

- o Revisión, reedición y difusión de la "Guía Práctica de Derechos y Deberes laborales de Empleadas de Hogar. Trabaja conociendo tus derechos"

Difusión. Febrero-Diciembre. Madrid. Valencia. Navarra

Reedición. Julio. Madrid

- o Talleres grupales informativos sobre derechos y deberes de las trabajadoras del Régimen Especial de empleadas de hogar .Febrero- Diciembre. Madrid. Valencia. Navarra

Taller 1: 7-17 de Marzo. Madrid

Taller 2: 4-14 de Abril. Madrid

Encuentro-Taller: 13 de Mayo. Madrid

Taller 3: 6-22 de Junio. Madrid

Taller 4: 1 de Diciembre. Madrid

Taller 5: 14 de Diciembre. Madrid

Taller 1: 2 de Abril. Navarra

Taller 1: 10 de Febrero. Valencia

Taller 2: 8 de Marzo. Valencia

Taller 3: 6 de Abril. Valencia

Taller 4: 1 de Junio. Valencia

Taller 5: 8 de Junio. Valencia

Taller 6: 8 de Septiembre. Valencia

Taller 7: 9 de Noviembre. Valencia

- Acciones de sensibilización con empleadoras/es.

- o Revisión, reedición y difusión de la Guía de Contratación Responsable

Difusión. Enero/ Marzo-Diciembre. Madrid. Valencia. Navarra

1º Taller de Sensibilización y Reflexión para Empleadoras/es. 08 de Marzo.

Asociación Nova Dona i Salut. Valencia.

2º Taller de Sensibilización y Reflexión para Empleadoras/es.09 de Marzo.

Asociación de Vecinos, Cultura y Consumidores de Patraix. Valencia

3º Taller de Sensibilización y Reflexión para Empleadoras/es.06 de Abril. Asociación

de Vecinos, Cultura y Consumidores de Patraix. Valencia

4º Taller de Sensibilización y Reflexión para Empleadoras/es.08 de Junio. Asociación

de Vecinos, Cultura y Consumidores de Patraix. Valencia

- Asesoramiento jurídico laboral, de los/as empleadores que contacten con el servicio de empleo de la FMP, dentro del marco de una contratación responsable.

Enero- Diciembre. Madrid. Valencia

- Acciones de sensibilización con otros agentes sociales implicados.

- o Mantenimiento y consolidación del trabajo en red

Trabajo en red. Enero - Diciembre. Madrid. Valencia. Navarra

Grupo de diagnóstico, sensibilización y difusión de buenas prácticas. Enero-Diciembre. Madrid. Valencia

- o Visibilización estadística. Febrero-Noviembre. Madrid. Valencia

- o Campaña de sensibilización. Diciembre Madrid

- o Jornada de Reflexión

Jornada Voces de Mujeres Inmigrantes en el Empleo Doméstico: 9 de abril de 2011 de 16:00 a 20:00. Noáin. Navarra

Jornada “Voces de Mujeres Inmigrantes en el Empleo Doméstico”: 1 de diciembre de 2011 de 17.30 a 19.30 en la Fundación Manuel María Vicuña de Pamplona.

V Jornada por la Igualdad de los Derechos de la Empleada de Hogar. Salón de actos de UGT PV. 8 de Julio de 2011.

- Asistencia y participación en encuentros, foros, jornadas y otros eventos

Circulación y movilidad profesional de migrantes. Buenas prácticas. Claves de éxito de un proyecto migratorio profesional. 14 de Febrero. Madrid.

II Encuentro de Asociaciones de Mujeres de Valencia. Jornada: Mujeres y Trabajo. Ayuntamiento de Valencia. Área de Progres Humá. Regiduría de Bienestar Social i Integració. Sección de les Dones i Igualtat. 25 de Febrero. Sala Luís Vives de la Fundación Bancaja.

Foro Comunitario 2º Martes de Salud. Centro de Apoyo a la Inmigración (CAI). Mira La Radio de la Gente Valencia. Emisora Tropicalísima 89.5 FM. Mislata – Valencia.

Jornada. Desayuno de trabajo: intercambio de buenas prácticas para mejorar la realidad de las mujeres migrantes. Sede FERINE. 17 de Junio. Madrid

Jornada: Nuevo reglamento de extranjería y población inmigrante en el mercado de trabajo. 27 de julio. Organizada por CCOO PV. Salón de actos de CCOO. Valencia.

Jornada. “Empleo digno y con derechos para las trabajadoras domésticas”. Jornada mundial por el trabajo decente. Sede de Unión Sindical Obrera, USO. 7 de Octubre. Madrid.

Abriendo Mundos. Mujeres Migrantes, Mujeres con Derechos. 24 y 25 de Octubre. IVAJ (Instituto Valenciano de la Juventud). Valencia.

Jornada informativa sobre integración del régimen especial del hogar en el régimen general. Sede de Sede Central de la Escuela de Formación de UGT MADRID. 15 de diciembre. Madrid.

Presentación publicación. 28 diciembre. “Sin ellas no se mueve el mundo”. Cepi Hispano-Centroamericano. 28 diciembre. Madrid.

➤ *Programa “Intemigra: de la acogida al diálogo”.*

La Federación de Mujeres Progresistas ha desarrollado este programa durante el año 2011 en las Comunidades Autónomas de Madrid, País Vasco y Castilla y León.

A través de este programa se ha querido responder a preguntas acerca de la situación en la que se encuentran las mujeres y familias inmigrantes llegadas a nuestro país y evaluar el impacto que la llegada de todos/as ellos/as produce en un barrio, en una localidad, favoreciendo el contacto y conocimiento de ambas poblaciones, y promoviendo espacios de convivencia, participación e intercambio.

El objetivo general del programa es contribuir a generar conocimiento acerca de la población inmigrante, en especial de las mujeres, y fomentar espacios de expresión, opinión y convivencia.

Como objetivos específicos ha contemplado:

1.- Conocer y difundir las situaciones de las mujeres inmigrantes en sus barrios/localidades, con perspectiva de género e intercultural.

- 2.- Conocer el clima de integración de las personas inmigrantes en sus barrios/localidades, en especial de las mujeres, y contribuir al avance de dicha integración.
- 3.- Revisar y difundir buenas prácticas de intervención con población inmigrante en relación a la integración.

Para la consecución de estos objetivos se han desarrollado las siguientes actividades:

- Recogida de documentación y bibliografía.
- Elaboración de cuestionarios y guías de discusión/entrevistas.
- Difusión del programa y los resultados.
 - Diseño y difusión de un díptico informativo para las asociaciones.
 - Rueda de Prensa para dar a conocer los resultados del Programa de 2010.
 - Diseño y difusión de micro-relatos: "Contando".
 - Conferencia: Interculturalidad con Perspectiva de Género: Características, Imagen Mediática y Buenas Prácticas.
 - IV Edición de la Jornada INTEMiGRA "De la Acogida al Diálogo". Mujeres Inmigrantes: Imagen y Realidad.
- Trabajo de campo
 - Entrevistas con mujeres inmigrantes.
 - Entrevistas a personas autóctonas.
 - Entrevistas en profundidad con trabajadoras de organizaciones que trabajan con población migrante.
 - Entrevistas con organizaciones de personas inmigrantes.
- Talleres/encuentros/eventos interculturales
 - Muestra fotográfica: "Mujeres inmigrantes en España: 5 miradas".
 - Taller de Educación para la Salud con Perspectiva de Género e Intercultural.
 - Taller sobre Género e Inmigración.
 - Cine Forum sobre Mujeres Inmigrantes.
 - IV Edición de la Jornada INTEMiGRA "De la Acogida al Diálogo". Mujeres Inmigrantes: Imagen y Realidad.
- Participación en Foros, jornadas, eventos, encuentros, etc.
 - Jornadas de Reflexión: Elaboración del nuevo Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración.
 - Participación en IV Jornadas: América Latina Hoy: La Inmigración Latinoamericana en España. Mesa redonda "Los/las inmigrantes latinoamericanos/as en Burgos".
 - Conferencia sobre el Nuevo Reglamento de Extranjería.
 - Participación en Jornadas de Transformación Social, Democracia y Participación.

Se ha seleccionado a la población beneficiaria por su relación directa con los aspectos a tratar en el programa, estando ésta compuesta por una muestra de los y las vecinas que componen las zonas diana, así como el tejido asociativo de las mismas.

➤ *Programa "Por un trabajo digno".*

La Unión General de Trabajadores de España (UGT) ha realizado este programa durante el año 2011 en todas las Comunidades Autónomas.

El contenido fundamental de este programa de continuidad, consiste en el asesoramiento de los trabajadores y trabajadoras extranjeros/as no comunitarios de los sectores de Construcción, Metal y Afines (MCA), así como Comercio-Hostelería, Turismo y Juego (CHTJ), dedicando una especial atención a aquellos trabajadores/as que se han incorporado a estos sectores desde los procedimientos de contratación en origen (gestión colectiva de contrataciones en origen fundamentalmente).

La situación económica de estos últimos años ha dado lugar a un lógico retroceso de las contrataciones en el exterior, y por lo tanto a un descenso (y casi desaparición) de las consultas de seguimiento de las contrataciones en el exterior, que ha sido sustituido por un incremento de las consultas laborales y de las tramitaciones de expedientes de regulación de empleo, de población extranjera ya residente, cuya resolución es asumida por las propias asesorías laborales de las Federaciones.

Por ello, se ha llevado a cabo una reformulación de este proyecto, que desde el año 2009 se centra en la sensibilización e información, concretamente contra la explotación laboral, y que se ha llevado a cabo mediante una campaña de sensibilización confederal de ámbito nacional, que ha sido el motor de posteriores campañas de ámbito territorial y reuniones informativas sectoriales.

A nivel sectorial (Hostelería, Comercio, Turismo y Juego, Metal, Construcción y Afines), se ha puesto en marcha esta campaña de lucha contra la explotación laboral dirigida no sólo a los trabajadores y trabajadoras extranjeros sino también al resto del colectivo de trabajadores, ya que tiene como objetivo principal transmitir valores y derechos ligados directamente a la dignidad de las personas, de los trabajadores y trabajadoras independientemente de su lugar de origen, o de su nacionalidad.

El objetivo fundamental del programa es prevenir la discriminación en el acceso y/o permanencia en el empleo, y promover la igualdad de trato y oportunidades en el trabajo. A lo largo de estos años, se ha logrado mediante la resolución de consultas, la elaboración de materiales informativos, la realización de reuniones informativas a cuadros sindicales, la incorporación de criterios a la negociación colectiva que reflejen las necesidades de este colectivo de trabajadores etc.

Objetivos operativos que se pretende alcanzar:

1. Promoción de la igualdad de trato y oportunidades, y la no discriminación por razón de origen o nacionalidad, así como de género.
2. Detección y resolución de situaciones discriminatorias para el empleo, la vigilancia de las condiciones de trabajo.
3. Información básica a los trabajadores inmigrantes nacionales de terceros países.
4. Sensibilización del conjunto de los trabajadores/as para prevenir la aparición de rechazos hacia el colectivo de trabajadores/as inmigrantes nacionales de terceros países, así como situaciones de explotación laboral, y fomentar la convivencia y la cohesión social.
5. Informar sobre los derechos laborales para que la actual situación económica no conculque el principio de igualdad de trato respecto a este colectivo de trabajadores/as.
6. Actuar como efecto multiplicador en el seno de ambas federaciones.

Resultados del Programa

Promoción de la igualdad de trato/no discriminación por razón de origen, nacionalidad, género.

- Nº de folletos editados/distribuidos en los que se incluye la perspectiva de género:
75.000 folletos editados en 2011 (*Residir y trabajar en España. Cuestiones básicas para la población extranjera no comunitaria*).
4.000 folletos distribuidos en 2011 (revisados, actualizados y reeditados en 2010, sector comercio y hostelería)
35.000 folletos distribuidos en 2011 (revisado, actualizado y reeditado en 2010, sector metal, construcción y afines).
- Nº de reuniones de sensibilización realizados en cada sector:
Comercio, hostelería, turismo y Juego:
3 reuniones informativas: 54 participantes (28 mujeres).
1 seminario: 31 participantes (11 mujeres).

- Nº de planes de igualdad elaborados en cada sector (1er semestre 2011):

Metal, Construcción y Afines:

7 Planes de igualdad en proceso de negociación, 4 Planes firmados. El resto de los Planes firmados en este sector en el año pasado, se encuentran en proceso de implantación a través de las correspondientes Comisiones de Seguimiento.

Comercio, Hostelería-Turismo y Juego:

61 Planes de igualdad en proceso de negociación en empresas estatales de comercio y hostelería. Hasta la fecha se han firmado 24 Planes de Igualdad en empresas de este sector.

- Nº de criterios para la negociación colectiva:

Metal, Construcción y Afines:

1 convenio colectivo de ámbito estatal firmado en 2011 para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales, el cual aborda aspectos relativos a la no discriminación, género e inclusión.

Constitución de la plataforma negociadora del convenio de derivados del cemento, en la que se ha incluido un apartado de igualdad de oportunidades para su negociación: género, planes de igualdad y protocolo de acoso.

Comercio, Hostelería-Turismo y Juego:

En este momento en todos los convenios que se negocian desde la federación incluyen cláusulas de igualdad de trato. Especial mención merecen las que hacen referencia a la ampliación del permiso por nacimiento, defunción, así como la acumulación de la reducción de jornada en periodos completos...etc. cuando el sujeto causante resida en el extranjero, disposiciones de las que se benefician de forma especial los trabajadores y trabajadoras inmigrantes nacionales de terceros países.

El problema existente en este sector, es que dada la atomización de convenios de ámbito provincial y de empresas no estatales, es imposible conocer el número de estas cláusulas específicas.

También hay que destacar, las cláusulas de mejora para las mujeres víctimas de violencia de género (ampliación de los permisos, aumento de la retribución en alguno de ellos, mejoras por traslados y mudanzas, facilidades para el cambio de centro y/o localidad etc.).

- Nº de informaciones colgadas en Webs.

<http://www.ugt.es/inmigracion/explotacion/>

<http://www.ugt.es/actualidad/2011/noviembre/a04112011.html>

<http://www.ugt.es/inmigracion/foroinmigracion.html>

<http://igualdad.chtjugt.net/migraciones/>

http://www.chtjugt.net/archivos/elementos/2011/trabajo_digno_.pdf

<http://mca.ugt.org/contenido.php?cp=1483>

Detección y resolución de situaciones discriminatorias para el empleo, la vigilancia de las condiciones de trabajo:

- Nº de folletos distribuidos sobre explotación laboral.

22.500 folletos en castellano campaña: "Por un trabajo digno contra la explotación laboral" (reeditados en 2010).

7.500 folletos en inglés campaña: "Por un trabajo digno contra la explotación laboral" (editados en 2010).

- 10.000 folletos en francés y 10.000 folletos en árabe, campaña: "Por un trabajo digno contra la explotación laboral" (folletos originales de este programa pero traducidos y editados en 2011, subvencionados por la AECID dentro del Convenio de Cooperación al desarrollo del ISCOD, "fortalecimiento de organizaciones de trabajadores en África"). Al no estar subvencionada esta edición

por este, no están contabilizados en el cuadro de beneficiarios/as, pero si cuentan con los logos del FSE y del MTIN.

- Nº de reuniones informativas/sensibilización sobre detección situaciones discriminatorias.

3 reuniones informativas y 1 seminario en los sectores de Comercio, Hostelería-Turismo y Juego, donde se les ha informado de la campaña *Por un trabajo digno contra la Explotación Laboral*, dando pautas para la posible detección de estas situaciones, 85 participantes en total (39 mujeres).

- Nº de consultas.

30 consultas (5 efectuadas por trabajadoras) de trabajadores del sector de metal, construcción y afines (no contabilizados como beneficiarios/as).

Sensibilización al conjunto de trabajadores:

- Nº de talleres.

3 reuniones y 1 seminario (CHTJ), 85 participantes (39 mujeres).

- Nº de folletos editados/distribuidos:

22.500 folletos en castellano campaña: "*Por un trabajo digno contra la explotación laboral*" (reeditados en 2010).

7.500 folletos en inglés campaña: "*Por un trabajo digno contra la explotación laboral*" (editados en 2010).

- 10.000 folletos en francés y 10.000 folletos en árabe, campaña: "*Por un trabajo digno contra la explotación laboral*" (folletos originales de este programa pero traducidos y editados en 2011, subvencionados por la AECID dentro del Convenio de Cooperación al desarrollo del ISCOD, "fortalecimiento de organizaciones de trabajadores en África".

Información sobre los derechos laborales y de extranjería:

- Nº de folletos elaborados y editados:

75.000 folletos editados en 2011 (*Residir y trabajar en España. Cuestiones básicas para la población extranjera no comunitaria*).

- Nº de folletos distribuidos:

4.000 folletos distribuidos en 2011 (revisados, actualizados y reeditados en 2010, sector comercio y hostelería)

35.000 folletos distribuidos en 2011 (revisado, actualizado y reeditado en 2010, sector metal, construcción y afines).

- Nº informaciones colgadas en Web:

<http://www.ugt.es/actualidad/2011/octubre/a18102011.html>

<http://www.ugt.es/actualidad/2011/marzo/a20032011.html>

<http://www.ugt.es/actualidad/2011/abril/e15042011.html>

<http://mca.ugt.org/contenido.php?cp=387>

<http://igualdad.chtj.ugt.net/migraciones/>

Efecto multiplicador en ambas Federaciones:

- Los criterios de negociación que se fijan en las jornadas de negociación colectiva se dan traslado a toda la organización (territorial y sectorial), así como todas las informaciones, noticias y materiales elaborados en el marco de este programa.

➤ *Mejora del conocimiento de la situación laboral de la población inmigrante en el sector agrario*

Ejecutado por la entidad Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos-Iniciativa Rural (COAG), en Regiones de Convergencia, Transitorias de Convergencia, Competitividad y Transitorias de Competitividad. Pretende la Campaña visibilizar las aportaciones de trabajadoras y trabajadores inmigrantes en los últimos diez años en el sector agrario, así como ofrecer perspectivas de futuro que eviten situaciones discriminatorias en la situación de crisis del sector.

Se han diseñado y realizado carteles, libros y folletos, presentados en un acto estatal de difusión, en torno a las siguientes actividades:

- o Edición de publicación sobre la situación laboral de la población inmigrante en el sector agrario.
- o Jornada comunicativa
- o Difusión del programa

Beneficiarias/os de esta campaña han sido las personas empleadoras, trabajadores y trabajadoras inmigrantes del sector agrario, medio rural y sociedad en general.

Las publicaciones, libros acompañados de CD, comprenden información sobre:

- Historia del colectivo inmigrante en el sector agrario en España desde los años 90 hasta la actualidad. Recopilación de una experiencia.
- Su situación actual en el sector agrario.
- Perspectivas de futuro.
- Conclusiones y propuestas de futuro.

El libro titulado *Tomo 1. La inmigración en el sector agrario 2000-2008*, está formado por tres capítulos: "Perspectiva internacional", "Perspectiva nacional" y "La inmigración en el sector agrario 2000-2008". El segundo libro con título *Tomo 2. Crisis económica, inmigración y sector agrario* está compuesto por dos capítulos, uno denominado: "Crisis económica, inmigración y sector agrario" y el de "Perspectivas de futuro".

Se celebró una Jornada Estatal denominada *Presentación de la campaña para la mejora del conocimiento de la situación laboral de la población inmigrante en el sector agrario*. "En el campo todos y todas somos de la misma tierra", en la localidad de Inca (Mallorca), el 30 de noviembre, en la que se realizó la presentación oficial de la Campaña y de los materiales citados; se visionó el video "Migración y sector agrario. Un proyecto común" y tuvo lugar una Mesa redonda "Crisis económica e inmigración. Nuevos escenarios en el sector agrario".



La difusión de la Campaña se ha efectuado a través de los 260 puntos de los que dispone la entidad, en espacios publicitarios contratados en revistas del Grupo Editorial Coag, en tres periódicos de ámbito regional, en uno digital y en la página Web de la organización.

Todos los materiales indicados están accesibles en la Web de la entidad, www.coag.org, en un espacio específico al que se accede desde un “banner” y ha recibido, hasta el 31 de diciembre de 2011, 100.000 visitas.

➤ *Construyendo la integración a través del empleo*

Proyecto de sensibilización que da continuidad y amplía al de igual título, realizado en años anteriores por Cruz Roja Española (CRE), con el objetivo de realzar el valor de la aportación realizada al ámbito sociolaboral por las mujeres inmigrantes y otros colectivos, utilizando como vehículo el humor. Entre sus principales actividades, organiza talleres y jornadas sobre discriminación en el ámbito laboral desde una perspectiva de género en comunidades autónomas y unas jornadas estatales. Localizado en esta ocasión en las Regiones de Convergencia (Cádiz, Granada y Huelva; Ciudad Real, Guadalajara y Toledo; Cáceres; Orense), Transitorias de Convergencia (Oviedo y Gijón), Competitividad (Madrid; Barcelona) y Transitorias de Competitividad (Salamanca; Valladolid; Alicante; Tenerife).

La presentación a nivel estatal de la campaña “En realidad no tiene gracia” tuvo lugar el día 27 de enero a las 12.30 horas de la mañana en el Museo de la Ilustración, en la C/ Amanuel, 29 de Madrid.

Participaron 132 personas, 43 hombres y 89 mujeres, en representación de 56 entidades.

Se envió invitación al acto, mediante correo electrónico, a 400 entidades públicas y privadas que trabajan en empleo e inmigración. Durante el transcurso del mismo intervino una mujer inmigrante que explicó las especiales dificultades que encuentran en su acceso al empleo. Seguidamente se emitió un video recogiendo comentarios de las/los autores de las piezas de la campaña, cerrando con las intervenciones de la representación de la Entidad y de la Administración.

El acto de clausura de esta primera edición de desarrollo de la Campaña de 2011 se realiza el día 19 de diciembre a las 12.00 horas en el Museo de la Ilustración (C/Amanuel nº 29, Madrid). La finalidad planteada es la de poner en evidencia la realidad afrontada por entidades públicas y privadas en su lucha por la inserción laboral de las personas inmigrantes pese a la persistente crisis económica.

Asistieron en total 57 personas.

✓ Concurso de viñetas “Emplea tu Talento”.

Se abre una vía de participación en la campaña del público en general a través de su página Web www.enrealidadnotienegracia.org, en un certamen de humor gráfico de viñetas.

Bajo el lema “Emplea tu talento” y el objetivo de señalar las dificultades de acceso al empleo independientemente de la capacidad o el talento personal se presentan al concurso 65 viñetas, de las que fueron seleccionadas 19. Las viñetas finalistas, siendo expuestas en el Museo ABC de Dibujo e Ilustración de Madrid, desde el día 6 de diciembre de 2011 hasta el 15 de enero de 2012, con una asistencia de 500 personas

✓ Jornadas Formativas Estatales con el título “Migración y Empleo”, se celebraron en Barcelona durante los días 26 y 27 de octubre de 2011, con una duración de 12 horas contó con la asistencia de 142 personas, 110 mujeres y 32 hombres en representación de 35 entidades públicas y privadas.

La difusión de las Jornadas se realizó mediante envío a 400 entidades de ámbito estatal de correo electrónico con información y formulario de inscripción a las mismas, en castellano y catalán ya que las Jornadas se desarrollan en Barcelona.

Las Jornadas pretendían analizar en que forma y medida el contexto económico, político y social afecta a las personas inmigrantes y a la intervención con ellas en los programas de inserción sociolaboral, así como abrir un espacio de debate sobre estrategias aplicables en orden a una mejor empleabilidad de este colectivo.

En cuanto al desarrollo y contenidos de las Jornadas “Migración y Empleo”, se estructuró en presentación de ponencias, mesa redonda y talleres, con la denominación, las primeras, en número de tres, “Inmigración, ciudadanía y retos”, “Discriminación laboral por origen” y finalmente “Inmigración y empleo”; en el caso de la Mesa “Retos de la inserción laboral de personas inmigrantes en un contexto de crisis prolongado” y los Talleres: “Acompañando a las empresas en la gestión de la diversidad”, “Desempleo juvenil con una perspectiva intercultural” y “Afrontando las realidades y contextos sociolaborales adversos desde los equipos de trabajo”. En todos los casos se ha contado con personal experto en las materias a tratar.

- ✓ Jornadas bajo la denominación “Un Reto Social Empresarial”, celebradas en Barcelona, el día 22 de noviembre de 2011. Participaron 62 personas, 21 hombres y 41 mujeres de edades comprendidas entre 25 y 54 años.

Las Jornadas tenían como objetivo la gestión de la diversidad en el empleo desde la óptica de la aportación de valor añadido para las empresas, así como su contribución a una mayor cohesión social.

En cuanto a su desarrollo, fueron objeto de exposición y debate bajo distintas fórmulas los trabajos siguientes: “Cruz Roja y la Responsabilidad Social Empresarial”. “Mesas de diálogo con empresas: ideas fuerza para la colaboración”, “La inserción laboral de personas en dificultad social, gestión de la diversidad y RSE: valores tangibles e intangibles”, Mesa de experiencias “Es posible”: 3 experiencias de empresas que apoyan la inserción laboral de personas en dificultad social, “Plan de Empleo de Cruz Roja en Cataluña. Una herramienta de trabajo para gestionar las políticas de diversidad y accesibilidad laboral en las organizaciones” y finalmente la ponencia titulada “La ética y el reto social de las empresas”.

- ✓ Actualización de la página Web de la campaña introduciendo nuevos espacios, contenidos, etc.
- *Sensibilización dirigida a empresarios/as con el fin de promover la gestión de la diversidad en la empresa. Promoción de la diversidad cultural en las empresas.*

Programa ejecutado durante 2011 en las Regiones de Competitividad (Comunidad de Madrid) y Transitorias de Competitividad (Comunidad Valenciana), por la Fundación CEPAIM. Acción Integral con Migrantes, con el principal objetivo de promover el establecimiento de la gestión de la diversidad en las organizaciones, en torno a cinco líneas de intervención: de una parte, “Divulgación de la Gestión de la Diversidad”, de otra, “Producción de herramientas y documentos de estudio”, “Formación para el personal de las organizaciones”, “Asesoría a organizaciones” y “Actividades vivenciales” con el desarrollo que se describe a continuación.

- ✓ “Divulgación de la Gestión de la Diversidad”.
 - o En Madrid se ha participado en 2 Encuentros, con el título respectivamente, “Profesionales de servicios de atención a personas extranjeras y la gestión de la diversidad” y “Jornadas RSC: Claves para comunicación socialmente responsable” (5 de mayo y 25 de noviembre 2011).

La ponencia principal, documentación entregada y la evaluación de la jornada “La Gestión de la Diversidad y la RSC: una convivencia necesaria y positiva para la empresa” del 25 Noviembre 2011, se encuentra disponible en la página Web de la Fundación CEPAIM. La evaluación, a través de un cuestionario que rellenaron 11 de las 18 personas asistentes al evento (62%), arrojó el siguiente resultado: 72% de las personas encuestadas consideraron que se habían cumplido sus expectativas y 90% valoró como alta o muy alta la calidad de las ponencias y participantes en la mesa.
 - o Además se ha colaborado en las III Jornadas Infanto-juveniles con el título *enRédate* en Chamberí el 8 de Octubre 2011, Madrid y en “La relación entre la empresa y la ONG” taller organizado por EAPN, 13 Diciembre 2011 con el título “Gestión de la relación entre ONG y empresa: la relación consolidada”.

Organizado por la Fundación CEPAIM, “Trivial de la diversidad” I Jornada de Puertas Abiertas de la Fundación CEPAIM, 4 de Noviembre 2011

- o En Valencia se han ejecutado el Encuentro “Diversificando las Organizaciones con Responsabilidad” el 10 de Mayo 2011 y la Jornada con el título “Jornadas RSC: Claves para comunicación socialmente responsable” el 19 de Octubre 2011
- o Boletín Nº 11 – Noviembre 2011 “Gestión de la diversidad, crecimiento económico y cohesión social”. 30 Noviembre 2011.

Teniendo en cuenta la situación creada por la crisis económica, el Boletín informa sobre el papel de la gestión de la diversidad en el marco estratégico de crecimiento de Europa para 2020, informa de los estudios y de los links más recientes.

✓ “Producción de herramientas y documentos de estudio”

- o Se elabora una “Guía para apoyar la formación de valores de diversidad e igualdad en personas de los servicios de atención a extranjeros/as”, en relación al Encuentro “Profesionales de servicios de atención a personas extranjeras y la gestión de la diversidad”. La Guía se incluirá en la serie “Diccionarios para la diversidad” que la Fundación CEPAIM lleva realizando desde el año 2010.
- o La ponencia principal y documentación entregada de la jornada “La Gestión de la Diversidad y la RSC: una convivencia necesaria y positiva para la empresa”, se encuentra disponible en la página Web de la Fundación CEPAIM.
- o Se ha elaborado y distribuido el *Boletín* Nº 11 – Noviembre 2011; disponible en pdf en <http://cepaim.org/diversidad/boletines/>

✓ Formación para el personal de las organizaciones,

Se han llevado a cabo las actuaciones formativas descritas seguidamente.

En Madrid:

- o Dirigida al alumnado de PCPI de la EHT:
 - el 12 del mes de abril con título ““Tú y yo somos”
 - el 11 del mes de abril con título “Yo, divers@”
- o Dirigida al Equipo de Empleo y Formación de CEAR el 13 del mes de abril, con el título “Construyendo una estrategia de prospección e intermediación laboral con criterios de diversidad”, empleando un método expositivo comprendiendo dinámicas sobre estereotipos y prejuicios (a nivel personal y del entorno laboral) y los anglicismos que se emplean en el mundo del trabajo.

Objetivo fue, en palabras de la entidad formadora, “exponer ideas clave para construir una estrategia consistente, sobre la base de la comprensión de la realidad empresarial y sus necesidades, del conocimiento de conceptos que actualmente “movilizan” el mundo del trabajo y de la aceptación de las capacidades, limitaciones y *gaps* de formación de los equipos técnicos”.

- o El 18 de Mayo 2011, formación en diversidad para el equipo de la Fundación CEPAIM (Madrid) y sus entidades socias. La actividad contó con el apoyo del Programa de Información y Atención a homosexuales y transexuales de la Comunidad de Madrid. Con el título “Factores de diversidad por orientación sexual e identidad de género y su relación con la inmigración”.
- o Con el título “Emprendimiento responsable: hagamos que los detalles, dejen de serlo” el 15 de Junio, para emprendedores/as de diversas procedencias, se busca la sensibilización para apoyar el

emprendimiento o mejora de sus proyectos grupales. La metodología fue mixta, una parte visual, otra expositiva y, finalmente, una sección práctica (de creación personal).

Taller para mujeres del Taller Sara, organizado por la Fundación CEPAIM, con el título “Un viaje desde la diversidad hasta la discriminación” el 4 de Octubre 2011. De 4 horas duración de, se desarrollaron los siguientes temas: Todos/as somos diferentes; Aspectos generadores de diversidad; Diversidad visible y no visible; Un pensamiento hacia lo que nos une; Los estereotipos y los prejuicios; La discriminación directa e indirecta.

En Valencia:

- o Para Gerentes de Empresa de Economía Social, con el título “La diversidad un factor clave en la gestión responsable de la empresa.” se celebró el 7 de Julio 2011, tratando sobre la gestión de la diversidad contemplada como una herramienta más de gestión empresarial, incluida en las políticas de Responsabilidad Social Empresarial y que permite que las empresas sean rentables, se mantengan en el largo plazo y funcionen con justicia.
- o “Gestión de la Diversidad en la Administración Pública” para el personal del Departamento de Urbanismo del Ayuntamiento de Alzira, 26 Septiembre 2011
- o “Gestión de la Diversidad en la Administración Pública” al personal del Departamento de RRHH del Ayuntamiento de Alzira 27 Septiembre 2011
- o Gestión del talento multicultural e internacionalización con el título “Gestión del talento multicultural. Factor Clave para una internacionalización exitosa”. El 17 de Noviembre se desarrollaron ponencias sobre Multiculturalidad, otra sobre Internacionalización como proceso complejo e integral de una organización y la importancia de contar con personal idóneo y la tercera relativa a la Integración de personas inmigrantes en procesos de innovación e internacionalización. Siguió una Mesa de expertos en diferentes mercados sobre las diferencias culturales, para finalizar con una ponencia, que integrando los temas tratados hizo hincapié en la gestión de las personas y el talento multicultural.

De las 67 personas inscritas asistieron 52, cumplimentaron el cuestionario de evaluación 35 (el 67%) consideraron un éxito el Encuentro.

✓ “Asesoría a organizaciones” se han desarrollado las actividades:

- o En Madrid con el título “Modelo para la gestión de la inclusión y la promoción de la diversidad en la Escuela de Hostelería y Turismo Alcalá de Henares”, entre los meses de enero-febrero a dicha entidad. La asesoría se programó para todo el año 2011 y tendría carácter piloto, pero cambios en la entidad han motivado posponer la implementación del Plan hasta el año 2012. Se realizaron las Etapas 1 y 2 de la Asesoría: Diagnóstico y Diseño de medidas del Plan de intervención

De otra parte se ha realizado la “Elaboración de un Plan de Diversidad para ASISPA”, de enero a diciembre 2011. Se ha realizado un diagnóstico de la situación de la diversidad y su gestión en la empresa tanto para el grupo de coordinadoras como para el de auxiliares del servicio. Mediante encuestas se elaboró un diagnóstico a partir del cual se pondrán en práctica una serie de acciones en torno a ejes temáticos (Salud laboral, gestión de personas, responsabilidad organizacional) y tres ejes transversales (Comunicación, Formación y Liderazgo).

- o En Valencia se ha trabajado con la Fundación Adecco con el título “Presentación de la herramienta para rebatir posturas contrarias a la Diversidad”, 20 de Mayo 2011. Con el Ayuntamiento de Alzira en Gestión de la Diversidad en dicho organismo, 16 de Junio 2011 y con la Fundación José M^a Haro-Intra con el título “Expectativas y objetivos de un Plan de Gestión de la Diversidad”, 19 de Diciembre 2011

✓ “Actividades vivenciales”

Se han celebrado en Valencia dos talleres vivenciales sobre “Gestión de la Diversidad Cognitiva” con el título respectivo:

- o “¿De qué color es mi sombrero? ¿Y el de mi compañero?”, el 24 de noviembre 2011
- o “Mapa de la diversidad y evaluación del clima laboral en el Departamento de Servicios Sociales del Ayuntamiento de Alzira”. 25 de Noviembre 2011.

BUENA PRÁCTICA DE GESTIÓN. Proyecto: “PROGRAMA FORMATIVO DE APOYO A LA INTEGRACIÓN SOCIOLABORAL DE CIUDADANAS EXTRACOMUNITARIAS”. Expte. 170/10. GRAMC (GRUPS DE RECERCA I ACTUACIÓ AMB MINORIES CULTURALS I TREBALLADORS ESTRANGERS)
Programa operativo: <i>LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN</i> 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 (Anterior Dirección General de Integración de los Inmigrantes) Ámbito geográfico: Girona y Salt (Cataluña). Regiones Competitividad
Breve descripción del proyecto: ✓ OBJETIVOS GENERALES: - o Facilitar el acceso y mantenimiento de una ocupación en el mercado de trabajo, mejora de la empleabilidad y su empoderamiento frente a los condicionantes y factores estructurales. - o Promover la contratación laboral de las mujeres participantes y prevenir barreras discriminatorias de acceso y mantenimiento de la ocupación facilitando al tejido económico-empresarial los conocimientos necesarios sobre género, migración y extranjería, así como orientación y asesoramiento personalizado. ✓ OBJETIVOS ESPECÍFICOS: - o Facilitar los conocimientos y herramientas para la búsqueda de trabajo, así como la activación de habilidades sociales y hábitos laborales. - o Proporcionar orientación y acompañamiento personalizado, el conocimiento de uso de los recursos socio laborales, de los derechos y deberes laborales y de extranjería y de los factores estructurales y/o discriminatorios - o Estimular el ajuste entre las expectativas y empleabilidad - o Intermediar laboralmente: relacionar usuarias con ofertas de empleo - o Facilitar al empresariado el conocimiento sobre normativa de extranjería - o Promover la contratación efectiva y la acogida en la empresa - o Promover el reconocimiento de las mujeres de minorías culturales ✓ METODOLOGÍA: La metodología que se ha desarrollado a lo largo del programa se ha basado principalmente en los enfoques ecológicos (multisistémica), donde la atención integral de la persona ha representado el eje central de nuestra intervención, es decir, trabajo simultáneo de los ámbitos personales y sociales. La implementación se ha desarrollado desde las siguientes perspectivas: Un diálogo que permite establecer relaciones de igualdad sin perder de vista los roles diferenciados que se ponen en marcha en una situación de enseñanza-aprendizaje y que propicia el derecho a escuchar y ser escuchadas.

El análisis crítico que facilita la autonomía personal para llegar a las propias conclusiones, resultado de la valoración personal y el contraste de opiniones con las demás componentes del grupo.

La participación, como forma de mantenerse activo en el proceso aprendizaje.

Los contenidos han sido funcionales y adaptados a las características del grupo, teniendo en cuenta las necesidades exigidas por el mercado laboral así como las de las propias participantes; al mismo tiempo que se una mayor autonomía en diferentes espacios o momentos cotidianos.

Hacer hincapié en que la guía del eje metodológico tanto en el diseño como en la implementación del programa se ha desarrollado desde dos puntos: la perspectiva de género y la perspectiva intercultural que se han mantenido presente de manera transversal durante las diferentes fases del proyecto.

Se han tenido en cuenta tanto en los módulos de formación así como en las tutorías personalizadas.

✓ CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DEL PROYECTO:

- o Población objetivo:
Mujeres extracomunitarias
- o DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES:
 - Realizar la preselección y selección de las candidatas

	Contactadas	Entrevistadas	Preseleccionadas
Primer semestre	70	48	23
Segundo semestre	73	35	21
TOTAL	143	83	44

- Elaborar y adaptar el material didáctico
- Impartir los bloques formativos:

FORMACIÓN PRE LABORAL:

El curso de formación tiene una duración de 90 horas distribuidas en siete horas y media lectivas semanales, tres días a la semana de marzo a junio y de septiembre a diciembre.

En función de los niveles educativos y de comprensión del idioma detectados durante la fase de selección, dividimos a las participantes en dos grupos: uno con un perfil educativo más bajo (el mayoritario), y un segundo grupo en el que se incluyeron a las participantes con mayores niveles formativos. Con este segundo grupo se llevaron a cabo las sesiones monográficas.

- o Bloque-1 *Comunicación verbal y no verbal aplicada a la búsqueda y mantenimiento del empleo*. Duración: 22 horas Fechas: 15/03/2011 al 31/03/2011 y 13/09/11 al 29/09/11.
- o Bloque 2: *Conocimiento del mercado laboral*. Duración: 10 horas Fechas: 5/04/2011 al 12/04/2011 y 4/10/11 al 11/10/11
- o Bloque-3 *Habilidades y estrategias para la búsqueda de trabajo y los procesos de selección*. Duración: 27 horas Fechas: 13/04/2011 al 10/05/2011 y 13/10/11 al 8/11/11.

- o Bloque-4 *Motivación personal y motivación para el empleo*. Duración: 10 horas Fechas: 17/05/2011 al 24/05/2011 y 9/11/11 al 16/11/11
- o Bloque-5 *Derechos y deberes de los trabajadores y las trabajadoras* Duración: 9 horas Fechas: 25/05/2011 al 31/05/2011 y 17/11/11 al 24/11/11
- o Bloque- 6 *Sensibilización ambiental* Duración: 6 horas Fechas: 01/06/2011 al 07/06/2011 y 29/11/11 al 30/11/11
- o Bloque-7 *La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo desde una perspectiva intercultural* Duración: 6 horas Fechas: 07/06/2011 al 09/06/2011 y 1/12/11 al 2/12/11

- Impartir el curso de monográficos:

En el curso, que consta de siete sesiones de formación grupal, participaron un total de 14 mujeres durante las dos ediciones anuales, se llevó a cabo los jueves (cada quince días) desde el 31 de marzo al 16 de junio, en el caso de la primera edición, y desde el 15 de septiembre al 30 de noviembre, en el caso del segundo semestre.

- o M1- *Comunicación verbal y no verbal aplicada a la búsqueda y mantenimiento del empleo* Duración: 3 horas Fecha: 14 de abril y 29 de septiembre
- o M2- *Orientación vocacional* Duración: 3 horas Fecha: 28 de abril y 13 de octubre
- o M3- *Nuevas tecnologías* Duración: 3 horas Fecha: 12 de mayo y 27 de octubre
- o M5- *Género e interculturalidad* Duración: 3 horas Fecha: 26 de mayo y 10 de noviembre
- o M6- *Medio ambiente* Duración: 3 horas Fecha: 9 de junio y 24 de noviembre
- o M7- 7.1 *Autoocupación* / 7.2 *Análisis del contexto socioeconómico actual/ Evaluación y despedida* Duración: 3 horas Fecha: 16 de junio y 30 de noviembre

Valoración Global Se ha llevado a cabo una valoración cualitativa basada en las observaciones realizadas por parte de cada una de las formadoras sobre la actitud, la implicación, el interés y la motivación mostrada por cada una de las participantes a lo largo de todo el curso.

A su vez se han realizado evaluaciones sobre la adquisición de los contenidos del curso en la finalización de cada uno de los módulos con el grupo de 90h y una evaluación final en el caso del grupo de los monográficos.

Para la obtención de la valoración final, las formadoras hemos tenido en cuenta aspectos como la asistencia, la puntualidad, el grado de adquisición de los contenidos, la participación en los debates surgidos en la clase y la relación con el resto del grupo.

Temáticas transversales impartidas: Paralelamente, a lo largo del proceso formativo tanto en el grupo del curso de 90 horas como en el monográfico, los temas de igualdad de oportunidades desde una perspectiva de género, las nuevas tecnologías y el medio ambiente, se han trabajado de forma transversal y continua teniendo en cuenta también la dimensión intercultural en cada una de las temáticas impartidas.

- Llevar a cabo las tutorías, itinerarios personalizados de inserción con cada participante (IPI)
- Actividades derivadas de la intermediación:
 - o Identificar y contactar a empresarios y empresarias, gremios y otras asociaciones de ámbito local de sectores económicos potencialmente con mayor empleabilidad o que dispongan de bolsas de trabajo, y realizar la mediación con ofertas de trabajo en activo, de acuerdo a los perfiles de nuestras participantes

- o Este año y hasta la fecha se han conseguido las siguientes inserciones: 6 mujeres con inserción laboral a través de contratación laboral efectiva en servicio de limpieza: contrato parcial en Girona. 7 mujeres con inserción laboral en el mercado informal
- Intermediación con recursos formativos
- Actividades derivadas de la coordinación con la red de recursos:
 - o Participar en la “Mesa Laboral” para la coordinación entre los recursos locales para la inserción sociolaboral

✓ INNOVACIÓN

- o Como acción innovadora y con el objetivo de poder aumentar las inserciones, nos hemos dirigido vía *eMail* a través del boletín mensual editado por nuestra Organización, a todos los Socios de GRAMC y a todo el tejido de agentes sociolaborales del territorio y entidades de tercer sector en las que GRAMC distribuye dicho boletín, haciéndolo accesible a cualquier persona que pudiera ser susceptible de poder contratar a nuestras participantes.

Se ha confeccionado un material de sensibilización para concienciar a la población de las dificultades encontradas por ellas a la hora de buscar trabajo y hacerla conscientes de los condicionantes así como de los factores estructurales a los que se enfrentan en su búsqueda de empleo.

Por lo que respecta a la formación, a nivel de contenidos hemos introducido algunos relativos a los acontecimientos del contexto actual: revueltas en el Norte de África, movimiento 15-M, modificaciones en la Ley de Extranjería, elecciones generales y contexto político y económico.

- o En materia de igualdad de género se han incorporado el uso de algunos materiales relacionados con la temática a tratar:
 - Materiales de sensibilización (Mapa de la Vergüenza sobre las desigualdades de género y Mapa de las Mujeres Defensoras de los Derechos Humanos)
 - Material audiovisual (relacionado con la temática)
 - Uso de la sala de ordenadores para la realización de un taller “Observatorio de la publicidad”. Sobre los usos de la publicidad sexista y no sexista.
- o En cuanto al uso de las nuevas tecnologías se ha fomentado el acercamiento de las participantes a las redes sociales (MSN, *Gtalk*, *Skype*...).
- o Además, se ha invitado a participar a profesionales de otras entidades que han aportado sus conocimientos sobre alguno de los temas que incluye el temario.
- o Por lo que se refiere al tema de los derechos y deberes de los y las trabajadoras y la igualdad de oportunidades, hemos contado con la presencia de una representante del sindicato CCOO que ha sido invitada para informar a las participantes sobre estas cuestiones. Y para impartir la temática sobre la Ley de extranjería, concretamente la relacionada con los cambios de normativa, invitamos a la abogada de GRAMC.
- o En la segunda edición del programa se trabajó el tema de la mutilación genital femenina, sus riesgos y sus consecuencias, tanto a nivel físico como emocional. Este tema surgió de forma espontánea ya que no estaba previsto en el temario, pero, a raíz de la intervención de una de las participantes y dada la dimensión que tiene esta cuestión, decidimos

incorporarlo y tratarlo con cierta profundidad.

✓ **CRITERIOS DE IGUALDAD**

El programa desde su inicio fue diseñado con la finalidad primordial de fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, por ese motivo es un programa únicamente para mujeres ya que pensamos que son las que tienen mayores dificultades en su integración sociolaboral por todos los condicionantes estructurales y contextuales que afectan a dicha integración.

La integración de la perspectiva de género, ha estado presente desde el desarrollo del programa, puesta en marcha e implementación.

Hemos desarrollado el enfoque de género no desde las mujeres como grupo aislado y homogéneo, sino en la toma de conciencia de los roles y necesidades tanto de hombres como de mujeres con la finalidad de poder generar cambios y mitigar los desequilibrios existentes.

Nos hemos centrado con preferencia, en el fomento de la empleabilidad como medida que consideramos indispensable para fomentar el empoderamiento de la mujer, a la vez que contribuye positiva y especialmente a la inclusión social en el territorio.

Las acciones implementadas a lo largo del módulo tanto en sesiones grupales, como de manera transversal han sido las siguientes:

- Diferencias entre sexo y género
- Desigualdades que generan problemas: roles y estereotipo
- Conciliación de la vida laboral y familiar. Usos del tiempo
- Discriminación por razones de género en el mercado laboral
- La incorporación de la mujer al mercado de trabajo: segregación horizontal y vertical. Techo de cristal.
- Factores estructurales que dificultan la inserción laboral de la mujer inmigrada.

A la hora de implementar este objetivo hemos utilizado en gran parte una metodología de naturaleza vivencial, con el interés centrado en los mecanismos que se activan a la hora de aplicar estereotipos y prejuicios, hemos intentado que el grupo de mujeres comprenda el fenómeno a través de casos reales y cercanos a la realidad de las usuarias y para ello hemos utilizado:

- Dinámicas grupales
- "Role Playing"
- Dinámicas individuales
- Materiales de sensibilización (Mapa de la Vergüenza sobre las desigualdades de género)
- Material audiovisual (relacionado con la temática)
- Uso de la sala de ordenadores para la realización de un taller "Observatorio de la publicidad". Sobre los usos de la publicidad sexista y no sexista.

✓ **SOSTENIBILIDAD, FOMENTO DEL CUIDADO Y RESPETO DEL MEDIOAMBIENTE**

El objetivo de esta acción se ha centrado en el fomento de las actitudes de respeto y cuidado del entorno. Conocimiento de buenas prácticas y pautas de trabajo destinadas a reducir los impactos ambientales derivados de cada oficio. Sensibilización sobre consumo responsable de agua y energía. La producción de residuos e información sobre recogida selectiva.

- o Introducción de los conceptos de medio ambiente
- o La contaminación, el deterioro de los recursos naturales y el cambio climático
- o La recogida selectiva
- o La respuesta y el compromiso de la sociedad: consejos prácticos.
- o La aportación individual: buenas prácticas que deben tenerse en el trabajo.

Para el desarrollo de este módulo, de 6 horas de duración, y con el fin de obtener materiales didácticos y datos más concretos sobre la realidad local, contactamos con el departamento de Medioambiente del "Consell Comarcal del Gironès". También para este bloque se utilizarán los materiales y recursos facilitados por MTAS-FSE.

✓ FOMENTO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Debido a las necesidades detectadas a partir de la experiencia recogida de ediciones anteriores se han implementado acciones específicas en NNTT con el objetivo general de incrementar el nivel de inserción de las mujeres, mediante el refuerzo de sus habilidades y conocimientos en TIC.

Dentro de este Bloque Didáctico hemos ido implementando algunos cambios a lo largo del año para potenciar el contacto de las participantes con las nuevas tecnologías dadas la importancia de usar este recurso en el proceso de búsqueda de empleo. A pesar del bajo nivel formativo de algunas de las participantes y de las dificultades que ello supone a la hora de trabajar con el ordenador y con Internet, hemos apostado por familiarizar a las mujeres con el uso de estas herramientas.

En el primer semestre se dividió del grupo en 2 subgrupos durante 10 horas del tiempo total dedicado, con la finalidad de adecuarse más aún al perfil de cada una de las participantes y personalizar así su formación en base a sus intereses y necesidades. En concreto las sesiones se organizaron de la siguiente forma:

- o el primer subgrupo que trabajó con las TIC la búsqueda de trabajo por Internet estuvo formado por aquellas participantes con un nivel mínimo tanto de lectoescritura como del idioma y que ya estaban familiarizadas en algún grado con las NNTT.
- o el segundo subgrupo, integrado por aquellas beneficiarias que no estaban alfabetizadas, recibió alfabetización digital y refuerzo en temas de vocabulario y comunicación relacionado con la búsqueda de trabajo.

Mediante unas horas de acceso a Internet de manera dirigida, las participantes tuvieron la oportunidad de inscribirse en diferentes páginas Web y bolsas de empleo, así como de conocer diferentes recursos formativos y obtener información sobre ellos.

A todas ellas se les ha facilitado el acceso a una cuenta de correo electrónico propia, así como las explicaciones teóricas y realización de clases prácticas sobre su funcionamiento.

A continuación detallamos los objetivos operativos de dichas acciones:

- 1- Sensibilizar sobre la importancia de que las mujeres se interesen en las NNTT
- 2- Acercar el ordenador y su funcionamiento a las usuarias.
- 3- Acercar los dispositivos tecnológicos que interactúan con la búsqueda de trabajo
- 4- Iniciar a las participantes en el uso de Internet descubriendo el amplio abanico de utilidades, servicios y recursos que ofrece la red.
- 5- Conocer en qué grado la formación en TIC ha cambiado la sensación de confianza en sí mismas y empoderamiento de las mujeres participantes.

✓ RESULTADOS FÍSICOS Y FINANCIEROS

OBJETIVO	RESULTADO ESPERADO	RESULTADO OBTENIDO
1. Facilitar los conocimientos y las herramientas para la búsqueda de trabajo	1. Conocimiento y aplicación de los conceptos trabajados a nivel medio-alto	1. De las 44 participantes en el programa, 41 han adquirido los conocimientos y asumido los contenidos de forma satisfactoriamente
2. Facilitar la activación de habilidades sociales y hábitos laborales.	2. Grado de cumplimiento medio-alto	2. El 99% de las participantes demuestran haber asumido las habilidades sociales y hábitos laborales.
3. Proporcionar orientación y acompañamiento personalizado	3. Mínimo 1 tutoría mensual y 2 acciones movilizadoras por participante	3. Se ha realizado un mínimo de 2 tutorías mensuales y 3 acciones movilizadoras con cada una de las participantes
4. Potenciar el conocimiento de uso de los recursos sociolaborales	4. Uso de 1 recurso sociolaboral por cada participante	4. Cada una de las participantes ha utilizado más de 5 recursos de inserción laboral (portales de Internet, oficina de empleo, servicios municipales de empleo, ETTs, ...)
5. Potenciar el conocimiento de los derechos y deberes de laborales y de extranjería	5. Asistencia a las sesiones formativas sobre normativa y sobre derechos laborales	5. El 99% de las participantes han asistido a las sesiones formativas sobre la temática y han mostrado un gran interés.
6. Potenciar el conocimiento de los factores estructurales y/o discriminatorios	6. Mejorar el nivel de autopercepción de la propia situación.	6. Se ha compartido conocimientos entre personal técnico de entidades sociales a nivel municipal y comarcal
7. Estimular el ajuste entre las expectativas y empleabilidad	7. Ajustar los objetivos profesionales en función de la empleabilidad.	7. Se ha analizado de forma individual con cada una de las participantes las expectativas y las oportunidades
8. Intermediar laboralmente: relacionar usuarias con ofertas de empleo	8. Contactos con un mínimo de 25 empresas.	8. Se ha facilitado a todas las participantes información sobre la ofertas laborales aparecidas en los diferentes portales de Internet y servicios de búsqueda de empleo
9. Facilitar al empresariado el conocimiento sobre normativa de extranjería	9. Reuniones para la difusión del tríptico.	9. Se ha contactado personalmente y de forma directa con 41 empresas, ETT y/o entidades
10. Promover la contratación efectiva y la acogida en la empresa	10. Contratación efectiva de una parte de las beneficiarias.	10. De las 44 participantes, 13 se han conseguido insertar laboralmente.
11. Potenciar la	11. Coordinaciones llevadas a cabo y contactos con recursos	11. Se ha participado en las 4 reuniones anuales de la Taula Laboral. Se ha

coordinación con los recursos de la red local 12. Promover propuestas para mejorar la interacción de la mujer con los recursos 13. Promover la sensibilidad medioambiental 14. Promover el reconocimiento de la mujer de minorías culturales 15. Compartir conocimientos migración y género entre profesionales sociales.	12. Mejorar la inclusión de la mujer inmigrada en el contexto local. 13. Desarrollo de conductas que favorezcan la gestión de residuos en el hogar y la sostenibilidad. 14. Contactos con un mínimo de 150 empresas 15. Mejorar el conocimiento sobre la mujer inmigrada en los profesionales	mantenido reuniones de coordinación e intercambio con las 15 entidades miembros de la Taula Laboral y con 1 más que no es miembro (IRES) 12. Se ha promovido la derivación a otros recursos formativos y de inserción para facilitar la autonomía de las participantes y su conocimiento del entorno: se han realizado 17 derivaciones para alfabetización; 20 para aprendizaje del idioma (catalán); 7 derivaciones a cursos de informática; 10 derivaciones a cursos de formación profesional. 13. Las 44 mujeres participantes se han mostrado muy receptivas e interesadas por la temática y 14. Se ha elaborado y difundido nuevo material de sensibilización destinado al tejido empresarial 15. Se han diseñado estrategias conjuntas en el marco de la Taula Laboral para mejorar el conocimiento y la gestión de la diversidad en el ámbito laboral

o Importe subvencionado: 60.000 €



✓ INFORMACIÓN Y PUBLICIDAD

Los materiales de difusión y comunicación se han orientado en dos direcciones:

- 1- Hacer difusión destinada al colectivo diana y a todas aquellas personas y entidades que trabajan dentro del ámbito social, con el fin de atraer la demanda de las propias mujeres inmigradas;
- 2- Llevar a cabo una campaña de comunicación y sensibilización destinada al empresariado y a la población en general con el objetivo de dar a conocer y enfatizar la situación que viven las mujeres inmigradas a la hora de buscar trabajo. Los materiales de difusión y comunicación han sido:

1) Díptico divulgativo de difusión del programa 2011

2) Cartel de difusión del programa *anunciando el servicio, en catalán y castellano* en Girona y Salt

3) Diapositivas en formato PowerPoint, dirigido a profesionales del ámbito social de la red local para la presentación del programa.



4) Difusión de carteles en centros cívicos y otros espacios públicos y privados.

5) Envío del material de difusión a nuestros contactos en entidades y organismos dedicados al trabajo social y en concreto, a la atención a población inmigrada

6) Diploma de finalización de curso

7) Creación de carta para presentación y difusión del programa entre el tejido empresarial.

8) Creación de un artículo de sensibilización para el fomento de la contratación de las participantes entre la red de socios de GRAMC así como en entidades del 3er

sector

9) Publicación en el boletín bimensual de GRAMC con la difusión del proyecto en su publicación en papel y electrónico a través de la página Web

10) Difusión del programa en la página Web de GRAMC.

11) Representación en la Guía de recursos "Mapa de recursos inclusivos de Salt", página 75. Editada por el Ayuntamiento de Salt.

12) Publicación de un anuncio en el periódico catalán "El Punt", con una gran difusión en Girona y su radio de influencia a través del espacio "Apunts de solidaritat" gestionado por la Coordinadora de ONG solidarias.

13) Publicación de un anuncio en el periódico catalán "Diari de Girona", con una gran difusión en Girona y su radio de influencia a través del espacio gestionado por la Federació Catalana de Voluntariat, "L'Agenda Voluntariat"

14) Aparición en el boletín semanal electrónico de la Coordinadora d'ONG solidarias de las comarca de Girona

15) Difusión en Radio Salt a través del programa de radio emitido por la asociación marroquí "Alhail-lam".

16) Difusión de la entidad y del programa a través de la revista cultural del barrio de Sant Narcís "El Despertador".

17) Campaña para la captación de voluntariado en la Universidad de Girona (Facultad de trabajo social y psicología en primer lugar y Facultad de Educación social la segunda ocasión) en la que se da a conocer los diferentes programas y actividades de GRAMC.

18) Aparición en el espacio de Noticias Locales de la cadena televisiva TV3, en el cual el día 14 de diciembre se emitió una noticia informativa sobre el desarrollo del programa (ver el siguiente link:

<http://www.tv3.cat/videos/3856450/Telenoticies-Girona-14122011>.

19) Aparición en periódicos locales con motivo de la obtención del premio "Solé Barberà" que otorgó el ilustre Colegio de Abogados de Barcelona en reconocimiento de nuestro trabajo de apoyo a los ciudadanos/as extracomunitarios/as de Salt.

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.

Contribución del Fondo Social Europeo 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 diversos temas prioritarios de los establecidos en el Anexo II del Reglamento (CE) n.º 1828/2006 de la Comisión. Los 19 Programas Operativos regionales del Fondo Social Europeo español han desarrollado actuaciones en 2011 dentro de los temas prioritarios relacionados con las orientaciones para las políticas de empleo (aprobadas por la Decisión del Consejo, 2010/707/UE, de 21 de octubre de 2010) y el PNR 2011; estos temas son los siguientes:

- Los temas prioritarios 66, “Aplicación de medidas activas y de prevención en el mercado laboral”; 70, “Medidas concretas para incrementar la participación de las personas inmigrantes en el mundo laboral, reforzando así su integración social”; y 71, “Vías de integración y reintegración en el mundo laboral de las personas desfavorecidas, luchar contra la discriminación en el acceso y en la evolución en el mercado laboral y fomento la aceptación de la diversidad en el lugar de trabajo”, son coherentes con la orientaciones para las políticas de empleo nº 7: “Aumentar la participación de mujeres y hombres en el mercado laboral, reducir el desempleo estructural y fomentar el empleo de calidad” y nº 10 “Promover la inclusión social y luchar contra la pobreza”. El Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación en 2010 ha sido especialmente activo en los citados temas 70 y 71 con numerosas acciones de formación y empleo para colectivos en riesgo de exclusión social y para personas inmigrantes.
- El tema prioritario 65, “Modernización y reforzamiento de instituciones en relación con el mercado laboral”, también resulta coherente con las orientaciones 7, 8, 9 y 10.
- El 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 laboral y privada, por ejemplo, facilitando el acceso a los servicios de cuidado y atención de niños y personas dependientes”, se corresponde con la Orientación para las Políticas de Empleo nº 7 “Aumentar la participación de mujeres y hombres en el mercado laboral, reducir el desempleo estructural y fomentar el empleo de calidad”. En este campo, en el año 2011 tanto las acciones emprendidas por el Instituto de la Mujer en el marco del Programa Operativo de Lucha Contra la Discriminación, como las acciones de igualdad que implementan los Programas Operativos regionales en el marco del tema prioritario 69 han contribuido a esta Orientación europea: medidas para reducir la segregación salarial entre hombres y mujeres, implantación de medidas de conciliación en las empresas, planes de igualdad a nivel local y regional, combatir los desequilibrios sexistas en la elección de la formación profesional entre hombres y mujeres, incorporar a más mujeres al mercado laboral, cursos sobre igualdad y reparto de responsabilidades, conciliación de vida familiar y vida laboral, servicios de apoyo, y como medida transversal desde el Fondo Social Europeo se ha promovido la introducción de la igualdad de género en los proyectos, y en los planes de formación y empleo.

Todos estos temas prioritarios citados, del 66 al 71, son a su vez coherentes con los “Retos Temáticos al Crecimiento y al Empleo” IV.1 “Empleo”, IV.4 “Educación” y IV.5 “Pobreza e Inclusión Social” del PNR 2011.

En relación con el Programa Nacional de Reformas, las actividades llevadas a cabo por la FUNDACIÓN LUÍS VIVES potencian la consecución de los objetivos recogidos en el eje sexto.

La Fundación Luís Vives trabaja para fortalecer a las ONG de acción social, es decir, para lograr una mejora en su funcionamiento desde un punto de vista integral; por lo tanto, quedan incluidos los servicios de empleo, la mayor parte de los cuales trabaja en colaboración con los servicios públicos de empleo, por lo que se puede considerar que de forma indirecta se apoya la medida 7. Además, dado que estas organizaciones trabajan en mayor o menor medida para lograr los objetivos descritos en las medidas 1, 2, 4 y 6, podemos considerar que se actúa también en coherencia con ellas, ya que cuanto mejor se gestionen las organizaciones más eficientes serán en sus actuaciones contra la discriminación.

Siguiendo un razonamiento similar, se llega a la conclusión de que las actuaciones también son coherentes con el Plan Nacional de Acción para la Inclusión, ya que al fortalecer a las ONG que trabajan en el ámbito de la inclusión, se logra una mayor eficiencia de éstas y, por lo tanto, una mayor y mejor contribución al logro de los objetivos del PNAIN.

4.1.2 Contribución del FSE a los planes nacionales para la inclusión social.

En el Informe del año pasado se describían de forma detallada las contribuciones del FSE al V Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social 2008-2010. Un nuevo Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social de cara a la anualidad de 2011 no ha sido aprobado, sin embargo el FSE ha seguido trabajando en los Ejes y Prioridades programados que inciden en aspectos fundamentales de la inclusión social, tanto directamente mediante las actuaciones vinculadas a los temas prioritario 70 y 71, como transversalmente mediante un número muy significativo de las actuaciones del resto de temas prioritarios en que actúa el FSE.

Igualmente, y en el marco del Programa Operativo de Asistencia Técnica y Cooperación Transnacional e Interregional, en el año 2011 se han desarrollado una serie de actuaciones relevantes en el ámbito del intercambio y la cooperación en diversos temas relacionados con la inclusión social, como son las actividades de redes transnacionales EUROMA, IMPART, Red Europea de Mainstreaming de Género y Red de empoderamiento e inclusión social, así como las de las redes nacionales Red Estatal de Inclusión social, Red Nacional FSE para la inserción de personas reclusas y ex-reclusas y la Red de Territorios Socialmente Responsables RETOS, en las que se ha seguido participando activamente y que se describen en el punto 2.2.3.F de este informe

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.

En este apartado se ha suprimido la referencia concreta a la inclusión social porque se ha tratado en el punto anterior. Este apartado incluirá el punto siguiente con el texto aportado por la UAFSE debidamente adaptado a cada PO, eliminándose la referencia a aquellos ejes y temas prioritarios en que el PO no participe.

4.2.1 Educación y Formación.

Las orientaciones nº 8 y 9, de 2011, para las políticas de empleo de los Estados Miembros (“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”) están estrechamente relacionadas con el ámbito de la educación y la formación. 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.

En este sentido y con objeto de cumplir con la Estrategia Europa 2020 “hacia una economía inteligente, sostenible e integradora”, el Programa Nacional de Reformas (PNR) del Gobierno de España señala, en materia de educación y formación, como principal reto para el ejercicio 2011 el aumento del número de personas jóvenes que siguen estudiando más allá de la educación obligatoria, a través, principalmente, del refuerzo de la Formación Profesional (FP) y de la flexibilización del sistema educativo. Es decir, reducir de forma drástica la tasa nacional de abandono temprano de la educación y la formación (jóvenes de entre 18-24 años que no han continuado su formación una vez finalizada la educación obligatoria), situándola en un 15% para 2020 (tasa 2011: 28,4%).

Entre las medidas propuestas se hallan los Programas de Refuerzo, Orientación y Apoyo (PROA). El objetivo de esta medida es abordar las necesidades asociadas al entorno sociocultural del alumnado mediante un conjunto de programas de apoyo a los centros educativos para estudiantes de secundaria. En el curso 2010-2011 participaron en estos programas 730 centros y el presupuesto fue cofinanciado por la AGE, que aporta 60 millones de euros y las CCAA. El FSE contribuye a la cofinanciación de esta medida a través de distintos programas operativos regionales, del PO de Adaptabilidad y Empleo y, en menor medida, del PO de Asistencia Técnica.

Otra actuación para abordar el reto anteriormente señalado consiste en los Programas de Cualificación Profesional Inicial (PCPI). Estas medidas, cofinanciadas igualmente por distintos programas regionales, se implantaron en el curso 2007/2008 como una alternativa atractiva para combatir el abandono y aumentar la escolarización en FP media y superior. Su objeto es llegar a ofrecer 80.000 plazas en 2012. En el curso 2010/2011, el total de matriculados alcanzó ya los 79.711, con un incremento del 7,3% respecto al curso anterior.

Asimismo y en el marco de estos objetivos, la UAFSE, conjuntamente con la D. Gral. de Formación Profesional del Ministerio de Educación, y con la participación de distintas Comunidades Autónomas, el Servicio Público de Empleo Estatal, la FEMP, diversas entidades locales y una amplia representación de agentes sociales y entidades de la sociedad civil, han continuado en 2011 con las actividades de la Red nacional de lucha contra el abandono temprano de la educación y la formación, que se describen en el punto 2.2.3.F de este informe.

5. GESTION FINANCIERA Y SEGUIMIENTO DE LOS COMPROMISOS

Cuadro 11. Gasto presentado por la Autoridad de Certificación e informe de pagos

2007ES05UPO002-PO FSE LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACION

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	76.285.006,15	61.028.004,58	68.256.997,42	58.273.832,80
Regiones sin ayuda transitoria	67.717.448,95	54.173.958,93	61.207.789,97	52.314.118,97
Regiones con ayuda transitoria	8.567.557,20	6.854.045,65	7.049.207,45	5.959.713,83
Competitividad	90.593.803,76	57.962.927,34	63.941.997,53	54.275.590,59
Regiones sin ayuda transitoria	48.373.717,78	24.186.858,89	27.540.765,17	23.626.309,07
Regiones con ayuda transitoria	42.220.085,98	33.776.068,45	36.401.232,36	30.649.281,51
Total	166.878.809,91	118.990.931,92	132.198.994,95	112.549.423,39

Los importes de gastos y pagos son referidos a 31 de diciembre de 2011.

El IMSERSO explica que este cuadro solamente incluye los gastos referidos a los ejercicios 2009 y 2010, estando pendiente de certificar el ejercicio 2011.

Cuadro 12: Tabla de ejecución en relación con la regla n+2

5. Gestión financiera y Seguimiento de los compromisos
12. Tabla de ejecución en relación con la regla n+2

2007ES05UPO002-PO FSE LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACION

Objetivo	Compromisos 2007 -2010	Prefinanciación	Importe solicitudes de pago	Riesgo descompromiso
Convergencia	119.100.088,00	15.605.158,05	64.724.604,33	23.876.361,12
Competitividad	117.206.754,00	12.960.758,18	60.499.907,03	25.938.674,29
Total	236.306.842,00	28.565.916,23	125.224.511,37	49.815.035,40

(*) 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 2007-2010 son 236.306.842,00€

No obstante, a efectos de cumplimiento de compromisos de la regla N+2 de cara al próximo 31/12/2012 y de acuerdo con la modificación del Rgto. 1083/2006 por el Rgto. 539/2010, el importe acumulado exigido es sólo de 203.605.463 € por lo que sumando a la prefinanciación recibida las solicitudes de pago presentadas a la

Comisión a la fecha de redacción del presente Informe por importe de 125.224.511,37 €, el riesgo de descompromiso del PO es de 49.815.035,40€.

A 31 de diciembre de 2011, el INSTITUTO DE LA MUJER, a través de la Autoridad de Certificación, ha presentado unos gastos totales por importe de 7.940.010,97 de los cuales 5.526.600,95 corresponden a ayuda FSE. A esta fecha, se ha recibido de la Comisión un total de 7.645.119,69.

De acuerdo con la senda financiera establecida por la Comisión Europea en su Decisión aprobatoria del PO FSE 6735 de 18.12.2007, los compromisos financieros acumulados 2007-2010 son de un total de 17.002.631,42, 9.798.367,05 para el Objetivo Convergencia y 7.204.264,37 para el de Competitividad.

No obstante, a efectos de cumplimiento de compromisos de la regla N+2 de cara al próximo 31/12/2012 y de acuerdo con la modificación del Rgto. 1083/2006 por el Rgto. 539/2010, el importe acumulado exigido es sólo de 15.041.764,23, por lo que sumando a la prefinanciación recibida las solicitudes de pago presentadas a la Comisión a la fecha de redacción del presente Informe por importe de un total de 5.526.600,95, el riesgo de descompromiso del PO es de 6.928.708,38.

6. ASISTENCIA TÉCNICA

6.1. Explicación del uso que se ha hecho de la asistencia técnica

Se incluirá el cuadro de la aplicación FSE2007:

Cuadro 13. Indicadores de realización física del Eje de Asistencia Técnica.

6. Análisis del Eje de Asistencia Técnica 13. Indicadores de realización física del Eje de Asistencia Técnica.

2007ES05UPO002-PO FSE LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACION

Objetivo Convergencia

Eje / Tema Prioritario / Tipo de Indicador(*)/ Indicador				Año 2011 (Informe anual)		Acumulado a 31-12-2011		Previsión año 2013
				Valor	%	Total	%	Total
B5	85	1	11 - Estudios, evaluaciones	1	100,00	1		0
A5	85	1	11 - Estudios, evaluaciones	1	100,00	1	25,00	4
B5	86	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	0		0		0
A5	86	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	0		0		0
A5	86	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	4	44,44	9	300,00	3
B5	86	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	4	50,00	8		0
B5	86	1	10 - Redes, asociaciones	0		0		0
A5	86	1	10 - Redes, asociaciones	0		0		0
B5	86	1	11 - Estudios, evaluaciones	3	30,00	10		0
A5	86	1	11 - Estudios, evaluaciones	3	30,00	10	500,00	2

Objetivo Competitividad

Eje / Tema Prioritario / Tipo de Indicador(*)/ Indicador				Año 2011 (Informe anual)		Acumulado a 31-12-2011		Previsión año 2013
				Valor	%	Total	%	Total
C5	85	1	11 - Estudios, evaluaciones	1	100,00	1	100,00	1
D5	85	1	11 - Estudios, evaluaciones	1	100,00	1	100,00	1
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, difusión y sensibilización	4	50,00	8	400,00	2
C5	86	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	4	50,00	8	400,00	2
C5	86	1	10 - Redes, asociaciones	0		0		0
D5	86	1	10 - Redes, asociaciones	0		0		0
C5	86	1	11 - Estudios, evaluaciones	3	30,00	10		0
D5	86	1	11 - Estudios, evaluaciones	3	30,00	10		0

Total

Eje / Tema Prioritario / Tipo de Indicador(*)/ Indicador				Año 2011 (Informe anual)		Acumulado a 31-12-2011		Previsión año 2013
				Valor	%	Total	%	Total
5	85	1	11 - Estudios, evaluaciones	4	100,00	4	66,67	6
5	86	1	8 - Acuerdos/convenios firmados	0		0		0
5	86	1	9 - Campañas de comunicación, difusión y sensibilización	16	48,48	33	471,43	7
5	86	1	10 - Redes, asociaciones	0		0		0
5	86	1	11 - Estudios, evaluaciones	12	30,00	40	2.000,00	2

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

En el Eje de asistencia técnica y durante el año 2011 la FUNDACIÓN LUIS VIVES, ejecutó una operación que tuvo como finalidad asegurar que la gestión del programa operativo se llevase a cabo en cumplimiento tanto de los compromisos asumidos como Organismo Intermedio como acorde con la legislación aplicable. Las actividades dedicadas a la gestión del PO, proporcionaron a nivel interno de la organización un conjunto de instrucciones de trabajo, coordinación de acciones y asesoramiento para que el personal implicado en la implementación de las operaciones tuviese el adecuado conocimiento sobre los procedimientos de gestión definidos en la Fundación para el PO; a nivel externo, la gestión fue la encargada de mantener y desarrollar las relaciones institucionales con la UAFSE y con los demás operadores privados del Programa, así como de la transmisión de información justificativa a la Autoridad de Gestión. Por otra parte la el control, tuvo como finalidad asegurarse que los datos económicos y técnicos asociados a las operaciones cumplieren con la normativa de aplicación, a fin de que en el momento de que las operaciones fueran objeto de las verificaciones conforme al artículo 13 se presentase el menor número de incidencias posible.

En CÁRITAS ESPAÑOLA, la asistencia técnica ha contribuido a subcontratar la realización de la auditoria externa para la verificación (de las visitas in situ) del Art. 13 del Reglamento CE 1828/2006 del FSE y a cubrir 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 2011.

El trabajo 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 personalizado 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 2011, el trabajo de asistencia técnica se ha centrado en el asesoramiento técnico y económico para el desarrollo de los proyectos territoriales tanto de los itinerarios como de las campañas de sensibilización y difusión a través de: la asistencia continuada vía teléfono y/o correo electrónico, la realización de reuniones para contrastar el desarrollo de proyectos englobados en un mismo programa y compartir el conocimiento derivado de ese desarrollo, y las visitas de información, seguimiento y control

- 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 han mantenido 4 reuniones plurirregionales de carácter técnico, cuyos objetivos principales han sido: analizar los resultados del programa del año 2010, 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 2011. En concreto de los siguientes tipos de proyectos enmarcados en el POLCD tanto en las operaciones de la medida 70 como de la medida 71:

- Itinerarios intensificados para personas muy alejadas del mercado laboral - Mediación Sociolaboral. 27 y 28 de abril 2011
- "Activación y acompañamiento laboral para mujeres y jóvenes alejados del mercado laboral". 27 y 28 de Abril 2011
- "Diversificación profesional para la mejora del empleo para inmigrantes". 10 Mayo 2011
- Seminario "Campañas para la promoción de mercados inclusivos". 26 y 27 de abril de 2011

- 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 2010, reflexionar sobre metodologías desarrolladas, informar y reforzar los requerimientos del fondo social europeo en el marco del POLD 2007-2013 e Intercambiar experiencias del trabajo con las personas y de promoción de mercados inclusivos. Se realizó el 15,16 y 17 de junio con una participación de 59 personas.

- Se ha participado en convocatorias (jornadas, seminarios...) realizadas por otras entidades vinculadas a la inserción laboral de personas en dificultad social con el fin de presentar la experiencia en este ámbito de Cruz Roja, compartir prácticas y procedimientos, analizar problemas comunes; y en especial las convocadas por la UAFSE.
- 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 (Coordinadores Provinciales y Directores de Actividades, responsables de empleo), con el Dpto. de Formación y Voluntariado, con el Dpto. Financiero y de Captación de fondos, con el Dpto. Económico, con el Dpto. Jurídico y con el Dpto. de Sistemas de Información. 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 los encuentros anuales, comité de seguimiento del POLCD 2010, etc.
- Para realizar un seguimiento técnico en profundidad y la verificación de las operaciones por parte de los beneficiarios, se han realizado 76 informes semestral de cada una de las operaciones por beneficiario final, en concreto en la operación de itinerarios integrados de inserción laboral en la que a través de informes extraídos 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, 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, todo ello se vuelca en un formulario específico. Este informe fue enviado por correo electrónico en los meses posteriores a los responsables del POLCD y a la dirección del departamento gestor del mismo para su análisis e incorporación de las mejoras necesarias.
- 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 ha realizado 5 informes anuales agregados de los tipos de operaciones con los resultados cuantitativos de cada beneficiario por objetivos y con las valoraciones más significativas y comunes, que es la que luego permite realizar el informe anual 2010 para la UAFSE.
- Se ha realizado 5 visitas de verificación in situ en C. Valenciana, Girona, A Coruña, Burgos y Cataluña cuyo objetivo ha sido hacer un seguimiento de las iniciativas de inserción laboral financiadas por el POLCD, contrastar y ver su desarrollo e incorporar mejoras..
- Se ha realizado un informe ejecutivo del año 2010 para mostrar los resultados del POLCD 2008-2010 de todas las operaciones y actuaciones que ha servido para difundir el trabajo de CRE y el papel del FSE en la inserción laboral para personas de difícil inserción.
- A lo largo del año 2010 se ha certificado en 1 ocasión a la UAFSE, a finales del 2011, lo que ha supuesto la realización de 202 códigos de gasto verificaciones administrativas en las que se han verificado los aspectos administrativos, financieros, técnicos y físicos de la ejecución de las operaciones realizadas.
- Desde el mes de junio a septiembre del 2011 como organismo intermedio tuvimos a través de KPMG Auditores, delegados por la UAFSE, la realización de las verificaciones de gestión de operaciones cofinanciadas por el Fondo Social Europeo para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 13 del reglamento (CE) 1828/2006. La verificación mencionada correspondiente al certificado nº 5 por un importe de 5.864.379,42€ del POLCD CCI2007ES05UPO002 con pagos realizados entre el 5 de marzo de 2009 y el 12 de mayo del 2011; en que se certificaron 202 operaciones y que CRE emitió dicho informe a la UAFSE en septiembre del 2011. Y las verificaciones in situ realizados por KPMG por muestreo han sido 17 en el tema prioritario 70 y 23 en el tema prioritario 71. En dicha verificación 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 la verificación, el informe concluye que no se ha puesto de manifiesto ningún aspecto significativo digno de mención.

- Destacar que en el año 2011, se ha realizado una 2ª convocatoria interna de operaciones de itinerarios laborales para su desarrollo 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 2012 y 2014. Se convocó a una reunión en el mes de junio para presentar la convocatoria en la que se expuso las características de las mismas, las prioridades, los procesos de selección, elementos de valoración, etc. Una vez recepcionados en OO.CC se hizo una valoración de todos los proyectos que se presentaron y una vez hecha la valoración se comunicó su aprobación; firmándose a finales de año el acuerdo de adhesión que marca la relación entre los beneficiarios finales y el organismo intermedio.

- Se ha finalizado la herramienta informática Financials empleo que ha sido desarrollada para mejorar la justificación del POLCD generando una única base de datos con los registros importados directamente de la contabilidad; con lo que todos los gastos que se presentan en los certificados tienen una información coherente y garantizan la pista de auditoría. Se ha elaborado un manual de dicha aplicación que ha sido remitido a todas las personas responsables de la justificación económica y en él se explica todo el proceso, procedimiento y forma de hacerlo.

- Se ha realizado una formación para los responsables de las justificaciones económicas de los beneficiarios finales de la aplicación Plan de Empleo – Financials, en la que han participado 63 personas el 24 de noviembre. Esta formación ha sido utilizada para dar a conocer la nueva aplicación y su uso.

- A través de la asistencia técnica también se atiende las auditorías 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 2011 se ha tenido un control de la IGAE relativa a las siguientes operaciones: itinerarios laborales Alava, nº 21/703/2/08/00000751.ALAVA110, operación de campañas de sensibilización inmigrantes Castilla y León con nº 21/703/2/08/00000925.CASTILLALEONSD110 y la operación Itinerarios inmigrantes Tarragona con nº 21/703/2/08/00000742.TARRAGONA110. 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.

- Y también en el año 2011, la IGAE, a través de la oficina Nacional de auditoría, en cumplimiento del artículo 62.1 a del reglamento (CE) 1083/2006 del Consejo realizó a CRE una auditoría sobre el funcionamiento del sistema de gestión y control establecido, en nuestra condición de organismo intermedio, en la gestión del POLCD para el marco de programación 2007-2013. Dicha auditoría concluyó que existía una clara definición y asignación de las funciones del organismo intermedio y una adecuada separación de funciones. Y que existen manuales de procedimientos adecuados, sugiriendo que se incluyan una vía formal para modificar, introducir o abandonar un procedimiento concreto.

- CRE también fue seleccionada por la DG Empleo de la Comisión Europea para realizar una misión de auditoría; cuyo objetivo fue realizar la *reperformance* de controles ya realizados por la IGAE como autoridad de auditoría del POLCD. La muestra seleccionada fue la operación CRE28373IIMadrid cuyo código de gasto era Madrid109 por un importe de 337.397,77€. Y fue realizada en el mes de noviembre y cuyo resultado por lo expuesto en la reunión final del día fue una valoración excelente del trabajo que se hacía.

Para realizar las tareas de Asistencia Técnica del PO, el INSTITUTO DE LA MUJER ha contratado a 8 personas, que realizan la gestión, el seguimiento y el control de las actuaciones cofinanciadas del Instituto de la Mujer. El cuadro 13 no aparece en el sistema FSE2007, ya que no se han introducido indicadores.

La FUNDACION ONCE aclara que, al igual que en el caso de los estudios y las redes (Cuadro 4), el efecto de tener que multiplicar por 4 zonas cada una de las redes hace que los indicadores sean mayores a la previsión.

En el marco del Eje 5, las actuaciones más significativas han sido por un lado, la realización de una serie de estudios como complemento a las actuaciones con personas y que sirvan para mejorar las estrategias de actuación:

Estos han sido un estudio sobre la regulación fiscal y la seguridad social de personas con discapacidad, otro sobre las personas con discapacidad y su contribución al cumplimiento de los objetivos de la UE 2020, la edición de un vídeo en español e inglés sobre los resultados del PO hasta 2010, que sirvió de soporte audiovisual para la jornada de presentación de la evaluación del valor añadido comunitario de las ayudas del FSE gestionadas por Fundación ONCE desde el año 2000 y la edición de dicha evaluación.

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 incorporando el control a la gestión diaria, ha contribuido a que las certificaciones de gasto se presenten en tiempo y forma y a atender las 4 auditorias externas que han sido superadas con éxito.

Asimismo, se ha realizado la auditoria sobre los resultados sociales del año 2010, por medio de empresa externa y se están incorporando nuevas funcionalidades a la aplicación informática de gestión del Programa Operativo, que permitirá responder con mayor eficacia a las demandas de certificaciones de gasto y modernizar la gestión.

Por último, se ha participado en jornadas y seminarios organizados por la UAFSE y la Comisión Europea, tales como el 5ª Foro de la Cohesión celebrado en Bruselas a primeros del año.

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 F.S.E.

El OATPFE señala que en relación al Eje de Asistencia Técnica, ya se ha cumplido con el objetivo señalado para el final del periodo con la realización de un estudio sobre el *Manual de procedimiento de gestión del Organismo Autónomo* y la presentación de mejoras en el mismo.

La SUBDIRECCIÓN GENERAL DE INTEGRACIÓN DE LOS INMIGRANTES indica lo siguiente respecto a Asistencia Técnica Apoyo a la Gestión:

En las actividades citadas a lo largo de este Informe Anual 2011 han participado seis personas: un jefe de área, un jefe de servicio, dos tituladas superiores y dos jefas de negociado, que están destinados 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 2011 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.

Porcentaje del importe de la contribución del FSE asignada al P.O. que se ha destinado a asistencia técnica

En CÁRITAS ESPAÑOLA, el porcentaje que representa la asistencia técnica del importe total de la contribución del FSE asignada al PO es del 1,53% y el importe de la ayuda FSE acumulada certificada a 31/12/2011 es de 92.079,96 €, el porcentaje previsto para todo el periodo es del 3%.

El INSTITUTO DE LA MUJER a 31-12-2011 destina a Asistencia Técnica del PO un total de 462.744,80 € de ayuda FSE, lo cual supone un 7,85% sobre el total de la ayuda certificada. Para el resto del periodo, el porcentaje de ayuda previsto para Asistencia Técnica es del 3% sobre el total del PO.

La FUNDACION ONCE indica que el importe total de la ayuda FSE acumulada certificada a 31/12/2011 en concepto de asistencia técnica asciende a 1,6 millones de euros, lo que representa un 3,3 % sobre el total de ayuda certificada. Sobre el previsto en el PO para todo el periodo de programación, representa un 3,5 %, por lo que en ningún caso supera el 4% de acuerdo con el art. 46.1.a) del Rgto. 1083/2006.

La SUBDIRECCIÓN GENERAL DE INTEGRACIÓN DE LOS INMIGRANTES señala que el importe de la ayuda FSE acumulada certificada a 31 de diciembre de 2011 en concepto de asistencia técnica representa un 4,54 % sobre el total de ayuda certificada, siendo el porcentaje previsto para todo el periodo de programación el 3%.

El OATPFE indica que el importe de ayuda FSE acumulada certificada a 31/12/2011 es de 60.872,65 y el porcentaje que representa sobre el total de ayuda certificada es de 0,49 %. El porcentaje para todo el periodo de programación es de 0,27%, por lo que comparándolo con el porcentaje a fecha de 31/12/2011 se observa que en relación a este 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 2011 por los organismos participantes de este Plan: Cáritas Española, Cruz Roja Española, Fundación Luís Vives, Fundación ONCE, Fundación Secretariado Gitano (FSG), IMSERSO, Instituto de la Mujer, Organismo Autónomo de Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo (OATPFE), 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, la Dirección General de Inmigración y la Dirección General de Integración de los Inmigrantes, tras la reestructuración del actual Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en la que se suprimen las citadas Direcciones Generales, pasan a ser en 2012 las Subdirecciones Generales de Inmigración y de la Integración de los Inmigrantes.

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	228	31,45%	Nº de asistentes	400.000	47.507	11,88%	173.802,32
02	Nº de acciones de difusión	1075	281	26,14%					308.391,47
03	Nº de publicaciones externas realizadas	990	240	24,24%	% publicaciones distribuidas / editadas	95%	95	100%	479.325,85
					Nº puntos de distribución	180	187	103,89%	
04	Nº de páginas Web	11	10	90,91%	Nº de Visitas	3.750.000	1175313	31,34%	6.997,40
05	Nº de soportes publicitarios	850	187	22%					200.184,62
06	Nº de documentación interna distribuida	510	87	17,06%	% de organismos cubiertos	100%	100	100%	972,76
07	Nº de redes de información y publicidad	2	2	100%	Nº reuniones	47	7	14,89%	15.286
					Nº asistentes	395	180	45,57%	
Datos Ejecución por realización de indicadores desde el 01/01/2011 hasta el 31/12/2011									

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 2011.

Informe acumulado 2007 - 2011 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	569	78,48%	Nº de asistentes	400.000	297.144	74,28%	1.724.358,32
02	Nº de acciones de difusión	1075	910	84,65%					4.636.924,47
03	Nº de publicaciones externas realizadas	990	742	74,94%	% publicaciones distribuidas / editadas	95%	100%		1.946.055,85
					Nº puntos de distribución	180	180	100%	
04	Nº de páginas Web	11	11	100%	Nº de Visitas	3.750.000	2.338.994	62,37%	646.411,40
05	Nº de soportes publicitarios	850	684	80,47%					1.096.240,62
06	Nº de documentación interna distribuida	510	411	80,58%	% de organismos cubiertos	100%	100%		90.618,76
07	Nº de redes de información y publicidad	2	2	100%	Nº reuniones	47	34	72,30%	137.075
					Nº asistentes	395	287	72,65%	
Datos Ejecución por realización de indicadores desde el 01/01/2007 hasta el 31/12/2011									

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 en 2013 los objetivos finales planteados en el inicio.

El Plan de Comunicación se compone de 29 medidas de información y publicidad agrupadas en 11 líneas de acción, a desarrollar a lo largo del periodo, cuyos destinatarios son los potenciales beneficiarios de la ayuda del Fondo, los beneficiarios, los potenciales participantes en las acciones, los órganos ejecutores de las operaciones y la ciudadanía en general.

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.

CRUZ ROJA ESPAÑOLA ha elaborado material informativo de trabajo, que ha servido de base a los posibles beneficiarios para la presentación de proyectos.

La FUNDACIÓN LUIS VIVES ha realizado un folleto informativo sobre las líneas de acción y actividades que desarrolla la Fundación en el marco del PO de LcD, cuál es el rol desempeñado por la FLV en dicho programa, sus objetivos, en qué consiste, a quién se dirige, etc. También ha realizado una presentación para explicar la actividad de la FLV en el marco del PO. Publica además semanalmente y recopila sus Boletines digitales de la Fundación Luis Vives, que recoge noticias, convocatorias y actos relacionados con las actividades del PO.

La FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO distribuye puntualmente en reuniones y encuentros que realiza folletos del Programa Acceder donde se resumen las actuaciones de dicho programa, así como objetos de merchandising del mismo.

1.2. (2) Celebración de reuniones de trabajo y jornadas informativas.

CÁRITAS ESPAÑOLA organizó, junto al resto de organismos privados del POLcD, el 3 de noviembre de 2011 la Conferencia Europea “10 años trabajando con la UE por una Sociedad Inclusiva”.

La Fundación ONCE ha celebrado jornadas y sesiones informativas sobre los sistemas de gestión y control. Asimismo, ha presentado su documental “Capacitados” en los ayuntamientos de Málaga y Logroño, realizado un Almuerzo de Líderes de Opinión “Capacitados”, o el observatorio Yo Dona – Fundación ONCE “Igualdad en la Diversidad”, entre otros eventos en los que ha participado.

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 en colaboración con diferentes administraciones públicas y entidades sociales y el X Encuentro anual de responsables y cuadros intermedios de la Fundación Secretariado Gitano.

1.3. (3) Inserción de anuncios en medios de comunicación.

CRUZ ROJA ESPAÑOLA, Complementando las actuaciones dirigidas a potenciales beneficiarios y beneficiarios a mantenido reuniones informativas centradas en acordar procedimientos comunes relativos a las tareas de gestión asociadas al desarrollo de proyectos en el marco del P.O.

La UAFSE difundió en prensa nacional la aportación del FSE a las políticas de empleo españolas, con motivo de la celebración del 9 de mayo como Día de Europa.

1.4 (4) Difusión de las novedades del PO a través de las nuevas tecnologías.

CÁRITAS ESPAÑOLA. Toda la documentación del nuevo PO LcD 2007-2013 está accesible en la Intranet de Cáritas

La FUNDACIÓN LUIS VIVES ha informado sobre el PO o sobre actividades subvencionadas por el mismo a través de su Web, así como de su boletín digital semanal Flash Infosocial. Utiliza además otros dos canales de difusión: el e-mailing y las redes sociales.

La Fundación ONCE informa de todas las oportunidades que ofrece el POLcD (orientación, formación, empleo), a través de su Web específica portalento.es. Del mismo modo utiliza para la difusión del mismo las redes sociales Facebook, Twitter y Youtube.

La FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO viene difundiendo el PO LcD hacia la comunidad gitana en Internet a través de su portal general gitanos.org , que cuenta con secciones específicas de empleo y formación profesional, de empresas y también para la presentación y difusión de las campañas que ha realizado.

Asimismo, las principales novedades informativas de la Web se difunden mensualmente a través del boletín o newsletter quincenal Gitanos.org, contándose igualmente con el boletín electrónico “El Secre”.

La SUBDIRECCIÓN GENERAL DE INMIGRACIÓN publicó en la Web de la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración, en un apartado específico de convocatorias cofinanciadas por el FSE, las subvenciones objeto de la convocatoria de ayudas que realizaron en 2011.

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.*

2.1. (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.

3. *Anticipar las futuras implicaciones de los beneficiarios cuyos proyectos sean finalmente aprobados.*

3.1. (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 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.meyss.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.

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.

4.1. (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 OOI 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.

5. Facilitar las tareas de gestión del PO a los organismos y personas encargados de realizarlas.

5.1 (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 con instrucciones y documentación de tipo metodológico sobre los procedimientos de gestión, seguimiento y control, información y publicidad del PO., además de orientaciones y directrices con instrucciones sobre diversos aspectos en la gestión del PO.

CRUZ ROJA ESPAÑOLA supervisa, a través de su equipo de asistencia técnica, la idoneidad de los procedimientos seguidos, que previamente se indicaban a las oficinas territoriales de Cruz Roja mediante el documento interno "Manual para la justificación del POLcD".

La *FUNDACIÓN ONCE* ha seguido facilitando toda la información necesaria para la preparación de las operaciones y ha elaborado instrucciones específicas para los beneficiarios sobre la gestión del PO, siguiendo las directrices emitidas desde la Autoridad de Gestión.

La *FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO*, ha distribuido las herramientas técnicas metodológicas que se utilizaron en el desarrollo de los itinerarios individualizados de inserción sociolaboral a mediante un "Modelo metodológico para la inserción sociolaboral de personas gitanas", en el ámbito nacional e internacional.

El *INSTITUTO DE LA MUJER* ha distribuido entre sus unidades gestoras las instrucciones del Manual de procedimiento interno, aprobado por la UAFSE, creando un documento interno que protocoliza la petición por parte de estas unidades.

El *OATPFE* ha distribuido en 78 centros el manual con CD para la instalación de los módulos transversales de autoformación para el empleo.

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 "Libro de instrucciones para la gestión, seguimiento y justificación de la convocatoria de concesión de subvenciones en el área de integración de los inmigrantes, solicitantes de asilo y otras personas con protección internacional".

Asimismo, se han utilizado las visitas in situ para informar de manera individual.

La *UAFSE* ha elaborado un 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.

5.2 (9) Celebración de reuniones internas y edición de materiales informativos de uso interno.

CRUZ ROJA ESPAÑOLA dispone de una herramienta de comunicación interna para sus oficinas territoriales: el boletín digital "Noticiasempleo.org". Además, difunde los indicadores anuales de realización y resultados alcanzados a través de su "Informe ejecutivo 2010 de las actividades financiadas por el POLcD 2007-2013".

La FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO ha celebrado sesiones internas de trabajo para la organización de sus actividades, además de contar con un boletín mensual de novedades informativas, El Secre, versión interna del newsletter Gitanos.org.

El INSTITUTO DE LA MUJER, facilita las instrucciones necesarias a seguir por sus entidades gestoras, a través del documento creado por la Subdirección, especialmente con el anexo de "Informe de conformidad para la cofinanciación de proyectos por el FSE en el marco del POLcD".

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. Además se han realizado sesiones informativas sobre la adaptación sufrida en la aplicación informática FSE 2007, en el módulo de auditoría.

POTENCIALES PARTICIPANTES

6 Fomentar una amplia participación en las acciones del PO.

6.1. (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 en 2011 un amplio número de materiales dirigidos a conocer las iniciativas de inserción laboral, visibilizar los resultados conseguidos y promover la toma de conciencia sobre las barreras de las personas con dificultades al acceso del mercado laboral. Entre estos materiales se destacan: Manual "Frente a la discriminación no te quedes sin argumentos"; el catálogo "Mostrarte Navarra" o las guías "RSE en la Comunidad Valenciana. Guía de recursos para la promoción de mercados inclusivos", "Guía audiovisual de buenas prácticas en materia de inserción laboral" y "La corresponsabilidad en el entorno empresarial: desarrollando nuevos valores en la gestión empresarial: corresponsabilidad e igualdad".

La FUNDACIÓN LUIS VIVES ha diseñado, entre otros, e-mailing para sus invitaciones por correo electrónico a diversos eventos relacionados con las operaciones que ejecuta

La FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO ha difundido las actividades y desarrollo de la identidad visual de iniciativas empresariales desarrolladas en el marco del programa *Acceder*.

El OATPFE ha editado y distribuido carteles, trípticos y material escolar publicitando la cofinanciación del FSE.

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 Convenio SARA, dirigido a la capacitación sociolaboral de las mujeres inmigrantes; del Convenio CLARA, dirigido a la inserción sociolaboral de mujeres en riesgo de exclusión; de los suscritos con diversos ayuntamientos para incrementar la participación social y laboral de las mujeres en el ámbito rural; del Programa Entranet, para la promoción del acceso y uso de las TIC. Según los casos, se han editado agendas, trípticos, carteles, memorias USB, carpetas y productos diversos de merchandising.

La SUBDIRECCIÓN GENERAL DE INTEGRACIÓN DE LOS INMIGRANTES ha continuado distribuyendo su folleto divulgativo sobre las acciones del POLcD.

A lo largo de 2011, La UAFSE ha continuado con la distribución de su DVD de difusión del FSE, a petición de los organismos que lo han solicitado.

6.2. (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.

6.3. (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.

CRUZ ROJA ESPAÑOLA ha insertado un banner en diferentes medios de Navarra, para mostrar la contribución de las personas inmigrantes al mercado de trabajo navarro. Otro banner, "A diversidade suma ao teu equipo", divulgaba las actividades desarrolladas en la campaña del mismo nombre.

6.4. (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.

CRUZ ROJA ESPAÑOLA difunde sus actividades a través de su Web general, del micrositio cruzroja.es/empleo y de su boletín digital "noticiasempleo", además de los indicados en la medida 9.2 (19).

La FUNDACIÓN LUIS VIVES ha informado sobre el PO o sobre actividades subvencionadas por el mismo a través de su Web, así como de su boletín digital semanal Flash Infosocial. Utiliza además otros dos canales de difusión: el e-mailing y las redes sociales.

La FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO viene difundiendo su programa Acceder y el de LcD hacia la comunidad gitana en Internet a través de su portal, en particular en su *microsite* de la campaña "El empleo nos hace iguales".

El INSTITUTO DE LA MUJER utiliza su Web para la difusión del POLcD. Ha sido reformada y cuenta actualmente con tres apartados específicos dedicados a los fondos estructurales. En el de "gestión de Fondos Europeos" se explica el doble papel del organismo en relación a los PPOO cofinanciados por los fondos como OI y como responsable de velar por el principio horizontal de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Además el Instituto dispone de un servicio gratuito de información telefónica y DTS para mujeres sordas.

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.

7.1. (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.

8.1. (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.

8.2. (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.

8.3. (17) Izamiento de la bandera de la Unión Europea en conmemoración del Día de Europa.

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

9.1 (18) Elaboración de materiales publicitarios.

CÁRITAS ESPAÑOLA ha realizado dípticos, trípticos y carteles informativos de difusión general. Además, ha editado un folleto con la Memoria POLcD (de la Memoria de Empleo 2010) en inglés, que se ha distribuido a través de la red Cáritas en Europa y Organismos Europeos.

El INSTITUTO DE LA MUJER ha realizado un gran número de material divulgativo, fundamentalmente en forma de folletos y productos de merchandising (como lo realizado con motivo del Seminario “Mas Mujeres en las TIC”), que distribuye en centros y organismos de todo el país.

El OATPFE ha editado y distribuido carteles, trípticos y material escolar publicitando la cofinanciación del FSE.

9.2. (19) Información y publicidad del PO a través de las nuevas tecnologías.

CRUZ ROJA ESPAÑOLA ha desarrollado en 2011 varias páginas Web vinculadas a las actuaciones del POLcD: cruzroja.es; cruzroja.es/empleo; mostrartenavarra.org; oportuna.info; argumenta.org; empleocruzroja.es; cruzvermella.org; tecorrespondenoscorresponde.org. Además de los boletines digitales “Madrid Incluye” y “Noticias RSC y Empleo Cruz Roja” y el blog “Para la búsqueda de empleo”.

La FUNDACIÓN ONCE ha continuado con la difusión de su campaña Capacitados a través del cine. También ha hecho uso del envío de ofertas de empleo a través de SMS automáticos a los destinatarios suscritos al servicio de alertas automático del portal Por Talento.

La FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO viene difundiendo el programa Acceder y el de LcD hacia la comunidad gitana en Internet a través de su portal. Asimismo, las principales novedades informativas de la Web se difunden mensualmente a través del boletín o newsletter digital Gitanos.org.

La creación de la página de Facebook de la FSG (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 sus actividades, ha supuesto una enorme herramienta de divulgación de las acciones de este organismo.

El INSTITUTO DE LA MUJER utiliza su Web para la difusión del POLcD. Ha sido reformada y cuenta actualmente con tres apartados específicos dedicados a los fondos estructurales. En el de “gestión de Fondos Europeos” se explica el doble papel del organismo en relación a los PPOO cofinanciados por los fondos como OI y como responsable de velar por el principio horizontal de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Además el Instituto dispone de un servicio gratuito de información telefónica y DTS para mujeres sordas.

La UAFSE, vuelca en su página Web, noticias relacionadas con el FSE; se puede realizar un seguimiento de los avances y resultados de los PPOO y se dedica un espacio a los organismos intermedios donde pueden presentar novedades relacionadas con sus proyectos y actividades.

9.3. (20) Difusión de información a los medios de comunicación.

CRUZ ROJA ESPAÑOLA. Durante 2011 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 1024 apariciones en los medios (44% más que en 2010).

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, destacando, entre otros, la aparición en programas de radio y televisión como “En movimiento” de la 2 de RTVE presentando la Fundación en su labor de inserción laboral de la población gitana.

El *INSTITUTO DE LA MUJER* ha difundido las actuaciones cofinanciadas a los medios nacionales, regionales y locales mediante notas de prensa puntuales. Por otra parte, en el ámbito de los convenios suscritos con los ayuntamientos, ha realizado anuncios en prensa, radio y otros medios locales.

La UAFSE difundió en prensa nacional la celebración del Día de Europa.

9.4. (21) Realización de campañas publicitarias en medios.

CRUZ ROJA ESPAÑOLA ha realizado en 2011 nueve campañas, 8 de ámbito autonómico y 1 de ámbito estatal (cuyo desarrollo se explican en el anexo de Actuaciones del Plan POLcD por Organismos), con participación en los medios para una parte de estas campañas publicitarias.

La *FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO* ha hecho uso de su página en Facebook para la presentación de sus campañas de sensibilización.

9.5. (22) Celebración de actos de difusión de los avances y resultados del PO

CRUZ ROJA ESPAÑOLA ha organizado en Castilla y León y en la Comunidad Valenciana, conjuntamente con operadores privados del POLcD, unas jornadas para presentar los resultados de las entidades sociales en la lucha contra la discriminación.

La *FUNDACIÓN ONCE* ha celebrado, junto con los otros operadores del PO tres actos regionales de presentación de los resultados conjuntos alcanzados por el POLcD en Valencia, Castilla León y Galicia.

Asimismo presentó durante un almuerzo-debate en Bruselas los resultados de la evaluación realizada por este organismo, mostrando el valor añadido comunitario de las ayudas del FSE gestionado por la Fundación ONCE.

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.

El *INSTITUTO DE LA MUJER* ha organizado eventos durante todo el año, presentando los avances de su programa, como: un Seminario formativo sobre la aplicación y el desarrollo de los Planes de Igualdad; el “I Encuentro autonómico de El Empoderamiento de la mujer. Mujeres con capacidad”; Seminario estatal “Intervención sociofamiliar en igualdad de oportunidades con la comunidad gitana”; “XV Jornadas estatales de Mujeres Gitanas, Empoderamiento en Igualdad”; “1ª Conferencia de la Mujer”; “Jornada rentabilidad de género: herramienta competitiva”; “Más mujeres en las TIC”

En 2011, la UAFSE organizó una Jornada sobre el Futuro del FSE, en la que participaron los organismos de todos los PPOO españoles, donde pudieron mostrarse las propuestas presentes y futuras de la Política de Cohesión europea.

9.6. (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 2011, exigida en el art. 7, 2d del Reglamento (CE) N° 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.

9.7. (24) Edición de publicaciones de carácter didáctico y/o divulgativo.

La FUNDACIÓN ONCE ha continuado con la edición diaria del periódico Solidaridad Digital, así como con su revista Portamento, con la que da a conocer las principales actuaciones del POLcD.

Por otra parte ha elaborado un video que, colgado en Youtube, se ha convertido en campaña de marketing para el apoyo de la contratación de personas con discapacidad y para sensibilizar en el fomento a la contratación por parte de las empresas.

El INSTITUTO DE LA MUJER ha editado diversos estudios y guías relacionados con la situación de discriminación de las mujeres en distintos ámbitos.

Las publicaciones de 2011 de La UAFSE se han centrado en los estudios de evaluación realizados, así como en varias ediciones relacionadas con las redes en las que participa, y en la recopilación de buenas prácticas de información y publicidad presentadas por los Organismos que intervienen en los distintos programas.

9.8. (25) Organización y/o participación en actos y eventos.

La FUNDACIÓN ONCE ha participado, en el contexto de la Presidencia Polaca de la UE, en varias conferencias, donde se ha presentado por parte de este organismo el POLcD de España como ejemplo de buena práctica de gestión.

La FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO celebra actos informativos acerca de su programa. A destacar la celebración de la "Jornada Programa Operativo 2011" en Galicia entre diferentes Operadores, al objeto de propiciar la reflexión sobre la situación del mercado laboral, el intercambio de experiencias, así como reforzar las relaciones entre profesionales.

El INSTITUTO DE LA MUJER, ha realizado encuentros, seminarios y otras actividades, al objeto de fomentar la participación de las mujeres en los distintos ámbitos sociales y laborales.

La UAFSE ha participado en las reuniones habidas en 2011 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.

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.

10.1. (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 ha realizado en 2011 nueve campañas, 8 de ámbito autonómico y 1 de ámbito estatal (cuyo desarrollo se explican en el anexo de Actuaciones del Plan POLcD por Organismos), además de múltiples acciones de sensibilización.

Campañas (en Andalucía) "Entorno al Sur"; (en Castilla La Mancha) "Castilla La Mancha sin diferencias"; (en Navarra) "Mostrarte Navarra"; (en Madrid) "Madrid Incluye"; (en Castilla y León) "Oportunía"; (en Comunidad

Valenciana) “Empresa Diversa”; (en Canarias) “Canarias sin Diferencias”; (en Galicia) “Galicia suma”; (para el conjunto del estado) “Te corresponde Nos corresponde”.

Por otra parte, las acciones de sensibilización han sumado un total de 256, abarcando diferentes tipos como jornadas, encuentros temáticos, *stands* en ferias, o actos de reconocimiento a empresas, entre otros.

La *FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO* a lo largo de 2011 continuó con la segunda fase de la campaña de sensibilización sobre el tema “Educación y comunidad gitana” y que lleva por lema “Gitanos con Estudios. Gitanos con Futuro”. La fase de análisis y preparación fue en el 2009 y la puesta en marcha a lo largo del 2010 con la principal línea de acción del proyecto “De mayor quiero ser...” cuya acción estrella era la “foto-furgo”, un estudio fotográfico itinerante ideado para sensibilizar a las familias gitanas sobre la importancia de la educación y la necesidad de que los chicos y chicas gitanos finalicen los estudios obligatorios que recorrió 14 ciudades. A lo largo del 2011 la “Foto-furgo” visitó otras 24 ciudades de España de diferentes Comunidades Autónomas.

Se han hecho también presentaciones públicas institucionales de la Campaña de Sensibilización. Al objeto de llegar a otros de los públicos-diana: instituciones públicas y medios de comunicación, con el fin de llamar su atención y resaltar la necesidad de continuar trabajando para paliar el déficit educativo y laboral de la comunidad gitana.

Y se ha celebrado el *Día Internacional del Pueblo Gitano* el 8 de Abril, a través de los medios de comunicación locales y nacionales.

10.2. (27) Elaboración de estudios y edición de publicaciones sobre temas de política social europea, mercado de trabajo e inclusión.

CÁRITAS ESPAÑOLA ha realizado un estudio Investigación, diagnóstico y propuestas “Jóvenes y Empleo: El reto de la integración laboral”, difundido a través de su Web; y a elaborado un video divulgativo sobre el primer trienio del POLcD.

La *FUNDACIÓN LUIS VIVES* dedica una sección de noticias e información específica sobre políticas sociales europeas en su boletín digital Flash Infosocial, que se distribuye semanalmente por correo electrónico a más de 22.000 suscriptores. En 2011 se han mejorado y ampliado contenidos, con una mayor difusión de las entidades de acción social.

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.

La *UAFSE* ha realizado varios estudios a lo largo del año: sobre “El potencial de crecimiento del Empleo Blanco”; “La prevención y lucha contra el abandono temprano de la educación y la formación”; y un “Estudio Sectorial del Trabajo Autónomo”; así como tres estudios informes más sobre las evaluaciones temáticas llevadas a cabo: Medio Ambiente, Inmigración y Economía del Conocimiento.

10.3. (28) Celebración de actos y eventos en torno a temas relacionados con las políticas sociales europeas.

De cara al desarrollo de actuaciones encaminadas a 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, se han desarrollado por parte de *CRUZ ROJA ESPAÑOLA* acciones de sensibilización, que han consistido fundamentalmente en charlas y ponencias.

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.

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 a miembros de los gobiernos de Italia, Turquía y Rumania.

ACTUACIONES DETALLADAS DEL PLAN DE COMUNICACIÓN DE LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN, POR ORGANISMOS

CÁRITAS ESPAÑOLA

Desde Cáritas Española se han emprendido en 2011 actuaciones dirigidas a todos los colectivos objetivos del Plan:

A potenciales beneficiarios:

Con el objetivo de dar a conocer las actividades del PO:

La celebración de una Jornada Informativa / Formativa sobre el Programa Operativo LcD 2007-2013 (marzo de 2010); destinada a directivos, responsables de empleo y de administración de las entidades beneficiarias que se incorporan al POLcD 2007-2013 en 2011.

Se ha puesto toda la documentación del nuevo POLcD 2007-2013 accesible en la Intranet de Cáritas, donde pueden acceder todas las potenciales entidades beneficiarias.

Organización Conferencia Europea “10 años trabajando con la UE por una Sociedad Inclusiva” junto con el resto de operadores privados del POLcD 2007-2013

- Castilla y León. (Valladolid – 18.10.11)
- Comunidad Valenciana (Valencia -3.11.11)

Para difundir los requisitos de acceso a las operaciones cofinanciadas:

En marzo de 2011 se remitió a los potenciales beneficiarios las Bases Normativas, así como la Convocatoria 2008-2009, 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.

Para anticipar a los beneficiarios de las implicaciones que supone la cofinanciación de los proyectos: 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.”

A beneficiarios:

Con el fin de informarles de que formarán parte de un listado público en tanto que beneficiarios de ayudas de fondos comunitarios: 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.”

Para facilitar las tareas de gestión del PO, 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.

A los potenciales participantes:

Para fomentar una amplia participación en las acciones del PO, 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

Al público en general:

Para divulgar la cofinanciación comunitaria, toda la documentación relacionada con el PO, tanto de tipo administrativo, técnico, didáctico, divulgativo, etc. dispone del logo y lema del FSE, respetándose las normas técnicas establecidas en los reglamentos CE.

Al objeto de difundir la ejecución y los resultados de las operaciones realizadas: en la presentación de la Memoria de Empleo 2010, se incluye un apartado específico sobre POLcD 2007-2013 y se ha presentado un Folleto Memoria POLcD 2007-2013 (Primer trienio) en Inglés, formato PDF y Papel, enviado a todos los integrantes de la red Cáritas en Europa y Organismos Europeos, además de las actuaciones mencionadas en la difusión a potenciales participantes.

Para concienciar a la sociedad de las dificultades de integración laboral de colectivos a los que se dirige el PO:

- Se han llevado a cabo Campañas de ámbito local y provincial sobre los derechos de las Trabajadoras del Hogar.
- Se ha procedido a la elaboración de material de difusión audiovisual sobre el primer trienio del POLcD 2007-2013. (Video Flash)
- La creación de una Sección Multimedia, además de en la Sección Publicaciones: <http://www.caritas.es/>
- La edición de un Video sobre el Programa Operativo Lucha Contra la Discriminación 2007-2013 (Primer Trienio)
- La realización de un Estudio Investigación – Diagnostico y propuestas, “Jóvenes y Empleo: El reto de la integración laboral”.

CRUZ ROJA ESPAÑOLA

De acuerdo con lo previsto inicialmente, el Plan de Comunicación desarrollado por Cruz Roja durante 2011 se ha planteado desde una doble perspectiva que da continuidad a la actividad desarrollada en años anteriores:

- 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 las actividades desarrolladas, por colectivos a los que han estado dirigidas:

BENEFICIARIOS

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 Pluriregional Lucha contra la Discriminación, cofinanciado por el Fondo Social Europeo 2007-2013. 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 pío 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 Pluriregional "Lucha contra la discriminación laboral" 2007-2013.*

Por otro lado, en las labores de asistencia técnica se incluye la tarea de supervisar que todos los productos elaborados cumplan con los anteriores requisitos. Para ello, cualquier material elaborado por una oficina territorial de Cruz Roja ha de ser enviado al equipo de asistencia técnica antes de ser enviado a imprenta. Durante 2011 esta asistencia técnica ha dado respuesta a 80 consultas y demandas relacionadas con la normativa de información y publicidad.

- Boletín digital "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 525 direcciones y, como viene siendo habitual, en 2.011 se enviaron cinco números del boletín.

- Informe Ejecutivo 2.010 de las actividades de inserción laboral financiadas por el POLCD 2007-2.013. Este informe presentaba los principales indicadores anuales de realización y resultados alcanzados en todas las operaciones desarrolladas por Cruz Roja, tanto en la operación Itinerarios como en la operación Campañas.

POTENCIALES PARTICIPANTES:

A lo largo de 2.011, Cruz Roja Española ha elaborado un amplio número de materiales en diferentes soportes, fundamentalmente papel (dípticos, trípticos, folletos...), que en líneas generales:

- dan a conocer las iniciativas de inserción laboral realizadas en el marco del POLCD por las diferentes oficinas territoriales de Cruz Roja.
- Visibilizan los resultados, fundamentalmente de inserción y acceso al mercado de trabajo por parte de las personas en situación de desventaja social, conseguidos a través de esas iniciativas.



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:

- *“Frente a la discriminación no te quedes sin argumentos”*. Argumentario enfocado a contrarrestar con datos objetivos muchos de los estereotipos que en la actualidad existen, principalmente en la Comunidad de Madrid, sobre la población trabajadora inmigrante. Las ilustraciones de este argumentario han sido creadas ex profeso y cedidas desinteresadamente por la ilustradora Nani Mosquera. (Campaña Madrid Incluye – Comunidad de Madrid).



- Guía *“RSE en la Comunidad Valenciana: guía de recursos para la promoción de mercados inclusivos”*. Dirigido a promover, entre las empresas de la región, la inserción laboral de personas en dificultad social en el marco de la Responsabilidad Social Empresarial” (Campaña Empresa Diversa – Comunidad Valenciana).
- *“Guía audiovisual de buenas prácticas en materia de inserción laboral”*: testimonios de empresas colaboradoras del Plan de Empleo de Cruz Roja en las nueve provincias de Castilla y León (Campaña Oportunía – Castilla y León).
- Guía *“La corresponsabilidad en el entorno empresarial: desarrollando nuevos valores en la gestión empresarial: corresponsabilidad e igualdad”*, dirigida a promover entre las empresas la importancia de la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, como estrategia para eliminar las barreras que actualmente existen entre hombres y mujeres no sólo en el acceso al empleo sino también, y muy especialmente, en el desarrollo profesional (Campaña Te corresponde Nos corresponde – Multiobjetivo, 4 regiones).
- Catálogo *“Mostrarte Navarra”* en el que se recogen las obras presentadas durante 2.009 y 2.010 al concurso del mismo nombre sobre la presencia de la inmigración y la diversidad cultural en el mundo del trabajo de Navarra.

También se han elaborado materiales divulgativos en soporte electrónico, con el fin de reforzar el alcance de la difusión de las actividades a un bajo coste. Algunos ejemplos de estos materiales divulgativos en soporte electrónico, son:

- *Banner “Por la diversidad en el empleo”*. Se ha insertado un *banner* en diferentes medios de comunicación digital de Navarra con el objetivo de dar a conocer el concurso artístico sobre la diversidad cultural y la contribución de las personas inmigrantes al mercado de trabajo navarro. El alcance conjunto de los medios en los que se insertó el banner fue de 189.000 visitas.



- Banner “A diversidade suma ao teu equipo”, realizado con el fin de divulgar las actividades desarrolladas en el marco de la campaña del mismo nombre. Se ha “*clicado*” en 833 ocasiones.



- Emailings “Te corresponde, nos corresponde”, desarrollados en el marco de la campaña del mismo nombre, y que fueron enviados a más de 11.000 empresas. En ellos se llamaba la atención sobre diferentes actuaciones y productos de la campaña.



La siguiente tabla presenta un resumen cuantitativo de los materiales divulgativos desarrollados por Cruz Roja durante 2.011 en el marco del POLcD:

MATERIAL DIVULGATIVO (folletos, dípticos...)		
Objetivo	Nº soportes	Nº ejemplares
OPERACIÓN: ITINERARIOS		
Convergencia	40	11413
Tr. Convergencia	5	4550
Competitividad	4	10975
Tr. Competitividad	9	15352
Total	118	42290
OPERACIÓN: CAMPAÑAS		
Convergencia	8	21371
Competitividad	16	286430
Tr. Competitividad	10	10943
Multiobjetivo	10	38.026
Total	44	356770
TOTAL	162	399060

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 2.011 ha sido de visitas ha sido 6.218
- boletín digital: “noticiasempleo”: como ya se ha indicado, tiene una periodicidad bimensual y se envía, aproximadamente, a 500 direcciones.

PÚBLICO EN GENERAL

Los resultados de las operaciones en las que interviene Cruz Roja se difunden muy especialmente haciendo uso de las nuevas tecnologías:

- www.cruzroja.es, página web de Cruz Roja:
- www.cruzroja.es/empleo, microsite del Plan de empleo de Cruz Roja. 6.218 visitas durante 2.011
- 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 2.011 se enviaron cinco boletines a 531 direcciones.
- www.mostrartenavarra.org, herramienta para la difusión e información sobre la campañas “Mostrarte Navarra”. En 2.011 el número de visitas fue 1.909 y se vieron 7.395 páginas
- www.oportunia.info, con unos contenidos dirigidos más específicamente al conjunto empresarial. En 2.011 recibió 502 visitas (campaña Oportunia – Castilla y León).
- www.argumenta.org, portal encaminado a difundir las iniciativas de inserción laboral desarrolladas por Cruz Roja en Castilla y León con la financiación del P.O.L.c.D. El número de visitas de este portal fue de 1.289 (campaña Oportunia – Castilla y León).
- Madrid Incluye boletín digital, dirigido al conjunto de técnicos/técnicas y personal voluntario de Cruz Roja en la Comunidad de Madrid. Tiene que objetivo informar y difundir diferentes aspectos relativos a la promoción de mercados inclusivos, así como a “En Serio”, principal actuación de sensibilización de la campaña. En 2.011, el alcance de este boletín fue de 1.700 destinatarios.
- www.empleocruzroja.es, página Web en la que se difunde tanto la actividad específica de la campaña Empresa Diversa como el conjunto de iniciativas de inserción laboral desarrolladas por Cruz Roja en la Comunidad Valenciana con la financiación del P.O.L.c.d. Durante 2.011 la página recibió 3.986 visitantes distintos y el número de páginas vistas fue de 31.808.
- “Para la búsqueda de empleo”, blog vinculado a la anterior página Web en el que cada día se abordan cuestiones relacionadas con el mercado laboral y la búsqueda activa de empleo.
- Noticias RSC y Empleo Cruz Roja, boletín digital centrado en la difusión de la Responsabilidad Social Empresarial en la comunidad valenciana. A lo largo de 2.011, se han realizado 2.300 envíos mensuales: empresas, administración pública, entidades sociales y personal técnico y voluntario de CRE.



- www.cruzvermella.org/galiciasuma, microsite de difusión de la campaña A diversidade suma ao teu equipo. En 2.011, recibió 976 visitas.

- www.tecorrespondenoscorresponde.org, página web aglutinadora de la información y de la dinamización de la campaña, tanto del recorrido de la exposición como actividades asociadas (actos de presentación, visitas guiadas...). Además en esta web pueden encontrarse los recursos de sensibilización desarrollados, por ejemplo, la guía “La corresponsabilidad es necesaria para tu empresa”.

En total, las páginas web vinculadas a las actuaciones de Cruz Roja en el marco del POLcD superan las 7.000 visitas en 2.011.

Por otra parte, durante 2011 los medios de comunicación han seguido siendo un importante 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 1024 apariciones en los medios de comunicación (44% más, respecto a 2.010). La prensa escrita, junto con los comunicados enviados a los medios desde las oficinas de Cruz Roja, siguen siendo los mecanismos utilizados con mayor frecuencia. Por temáticas, las noticias suelen estar referidas a:

- 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.
- c) Entrevistas/noticias sobre las dificultades de inserción laboral de las personas en dificultad social.
- d) Testimonios de participantes o bien experiencias de empresas colaboradoras del Plan de Empleo de Cruz Roja,

En la siguiente tabla se resumen las apariciones en estos medios.

Tabla 1: Impacto en los medios de comunicación

	ANDALUCÍA	CASTILLA - LA MANCHA	EXTREMADURA	GALICIA	CONVERGENCIA	ASTURIAS	MURCIA	T. CONVERGENCIA	ARAGÓN	CATALUÑA	NAVARRA	MADRID	LA RIOJA	PAÍS VASCO	BALEARES	COMPETITIVIDAD	CANARIAS	CASTILLA Y LEÓN	C. VALENCIANA	T. COMPETITIVIDAD	TOTAL
Comunicados	9	5	0	2	16	12	3	15	0	0	36	250	0	2	3	291	3	30	16	49	371
Inserciones en páginas web	7	2	0	1	10	0	0	0	0	2	6	0	9	5	0	22	0	1	5	6	38
Inserciones publ. en prensa	10	12	0	9	31	0	0	0	0	0	1	0	3	1	0	5	0	20	12	32	68
Inserciones publicitarias en radio	0	0	0	2	2	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0	2	6
Inserciones publicitarias en TV	1	1	0	2	4	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3	0	1	0	1	8
Noticias / entrevistas en radio	4	4	3	3	14	0	4	4	0	1	2	0	0	5	0	8	8	21	4	33	59
Noticias / reportajes en prensa	111	28	6	25	170	0	3	3	3	9	0	0	0	5	0	17	2	60	61	123	313
Noticias en T.V.	2	16	1	2	21	1	4	5	1	0	0	0	1	0	0	2	0	7	5	12	40
Otro tipo de contactos	0	0	0	12	12	0	0	0	0	0	54	0	3	0	0	57	0	34	0	34	103
Ruedas de prensa	0	15	0	0	15	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	3	0	3	18
TOTAL	144	83	10	58	295	13	14	27	6	12	105	250	16	18	3	407	13	179	103	295	1024

Mediante la celebración de eventos se han difundido también los resultados del PO:

Organizados conjuntamente por los operadores privados del POLcD, en Castilla y León y en la Comunidad Valenciana, se realizaron sendas jornadas *“11 años trabajando por el acceso al empleo de las personas en situación de desventaja. La actuación de las entidades sociales en la lucha contra la Discriminación”*. En ambos casos, la jornada tenía como objetivo presentar los resultados de las diferentes entidades en materia de inserción laboral, en el marco del POLcD, y poner en valor el papel que las entidades sociales cumplen y pueden seguir cumpliendo en la lucha contra la discriminación en el acceso al mercado de trabajo por parte de las personas socialmente más vulnerables.

En las jornadas participaron representantes de la administración regional con competencias en materia de empleo e inserción social junto con personas expertas. Asimismo se contó con el testimonio de empresas colaboradoras del POLcD.

En la jornada de Castilla y León asistieron 140 personas, y en el caso de la Comunidad Valenciana participaron 160 asistentes.

Con el fin de 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 se han emprendido varias campañas:

CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN:

A lo largo de 2.011 Cruz Roja Española ha desarrollado 9 campañas de sensibilización (12 campañas si se tiene en cuenta que una de ellas es multiobjetivo y ha estado presente en las cuatro regiones):

- 8 campañas de ámbito autonómico: Andalucía, Canarias, Castilla La Mancha, Castilla y León, Comunidad Valenciana, Comunidad de Madrid, Galicia y Navarra.
- 1 campaña de ámbito estatal.

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)

Resumen de la campaña:

Campaña de sensibilización a nivel autonómico dirigida principalmente a favorecer la inserción laboral de las personas inmigrantes. Su finalidad última es promover una toma de conciencia sobre como los estereotipos sociales dificultan la inserción social de aquellas personas con mayor dificultad para acceder al empleo, en especial las personas inmigrantes.

Actuaciones durante 2011:



- Diseño y planificación de la campaña de sensibilización *“Talentos iguales = iguales oportunidades”*. Se trata de una campaña de continuidad a la campaña realizada durante 2.009 y 2.010. En esta ocasión se da mayor protagonismo a los empresarios y empresarias y se reconoce su papel en la gestión de la diversidad cultural cada vez más presente tanto en las empresas como en el conjunto de la sociedad. La campaña se pondrá en marcha en 2.012.
- Se han desarrollado tanto los contenidos como la metodología de una serie de charlas informativas alrededor de la gestión de la diversidad cultural que, dirigidas a empresarios y empresarias, se impartirán durante 2.012 en las diferentes provincias andaluzas.
- Se han llevado a cabo el contraste con empresarios del argumentario para la

contratación de personas inmigrantes. El objetivo era conocer la opinión y la valoración que personas con responsabilidades de contratación, tienen de este tipo de herramientas, con el fin de intentar ajustar, lo más posible, argumentos que puedan resultar cercanos al empresariado.

Campaña Castilla La Mancha sin diferencias (Región Convergencia-Castilla La Mancha)

Resumen de la campaña:

Esta campaña tiene como objetivo general poner en valor la contribución de las personas inmigrantes, de las y los trabajadores inmigrantes, al mercado de trabajo y a la sociedad castellano manchega.

Actuaciones durante 2011:

- Se ha diseñado y planificado una campaña de comunicación “Damos vida a Castilla La Mancha”, en la que las y los protagonistas han sido participantes de diferentes iniciativas de inserción laboral financiadas por el P.O.L.c.D.

Las piezas de la campaña cuentan con diferentes versiones “provinciales” con el objetivo de acercar el mensaje lo más posible a los destinatarios y destinatarias. El desarrollo territorial de esta campaña, previsto inicialmente para el último trimestre de 2.011, fue trasladado a 2.012 para evitar la coincidencia con algunos acontecimientos con mucha repercusión en los medios de comunicación como son unas elecciones anticipadas.

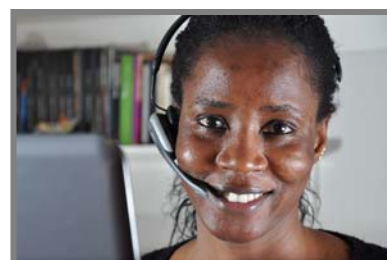


Campaña: Mostrarte Navarra (Región Competitividad-Navarra)

Resumen de la campaña:

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 han jugado un papel protagonista.



Actuaciones durante 2011:

Actuación significativa:

Cinco ediciones de la exposición Mostrarte Navarra en las localidades de: Pamplona, Cintruénigo, Buñuel, Tudela y Pamplona (centro Civivox). Estas exposiciones mostraban las 53 obras presentadas al concurso Mostrarte Navarra en su edición de 2.010. En conjunto estas exposiciones recibieron 3.200 visitantes.

- Cinco actos de presentación de las anteriores exposiciones a nivel local que contó con la participación de representantes de la administración local
- III edición del concurso Mostrarte Navarra²², 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 mantuvieron las modalidades de pintura y fotografía, y se sustituyó la modalidad de literatura por la de audiovisual. Se presentaron 42 obras, de las que un jurado seleccionó las tres mejores en cada modalidad.
- Se ha mantenido la página web de la campaña (www.mostrartenavarra.org) como principal herramienta para la difusión de la actividad.
- En relación con esta campaña cabe señalar el desarrollo de las exposiciones ha permitido la colaboración y la implicación tanto de las administraciones locales como de las empresas, tanto en la difusión del concurso entre sus plantillas como en financiación de los premios del concurso.

²² La imagen que ilustra esta información es la obra ganadora de la modalidad Fotografía en el III concurso Mostrarte Navarra.

Campaña Madrid Incluye (Región Competitividad-Madrid)

Resumen de la campaña:

Campaña dirigida a poner en valor la contribución de las personas inmigrantes, principalmente las mujeres, en el mercado de trabajo, y a promover la diversidad en el ámbito laboral.

Actuaciones durante 2011

Diseño y planificación de la campaña de comunicación "En serio". Se trata de una campaña cuyo principal objetivo es promover la inserción en el mercado laboral de las personas inmigrantes, principalmente las mujeres. Desarrollo de un argumentario enfocado a contrarrestar con datos objetivos muchos de los estereotipos que en la actualidad existen acerca de la población inmigrante en la comunidad de Madrid, en especial aquellos referidos al mercado de trabajo.

- Como punto de partida de la campaña, se realizó un informe descriptivo de la realidad demográfica y empresarial de los 30 municipios en los que Cruz Roja en la Comunidad de Madrid desarrolla iniciativas de inserción laboral financiadas por el P.O.L.c.D.
- En el marco de Madrid Incluye se ha desarrollado un boletín electrónico, bimensual, en el que se informa de las diferentes actividades del proyecto así como de otras cuestiones enfocadas a promover la inserción de las personas inmigrantes en el mercado de trabajo.
- En el mes de diciembre, tuvo lugar la presentación interna de la campaña En serio, dirigida a personal asalariado y voluntario de Cruz Roja. 2012 será el año de desarrollo externo de la campaña de comunicación.



Campaña Oportunia (Región Transitoria Competitividad-Castilla y León)

Resumen de la campaña:

Esta campaña es continuidad de la desarrollada durante 2.009 y 2.010 y comparte con la anterior el objetivo de 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.

Actuaciones durante 2011:

Se han desarrollado actuaciones de continuidad y acordes con la campaña desarrollada durante 2.009 y 2.010. En especial cabría destacar:

- Se ha desarrollado una guía audiovisual de buenas prácticas en materia de inserción laboral de personas en dificultad social, especialmente inmigrantes. Con el fin de lograr el mayor acercamiento posible en este material son protagonistas representantes de empresas reales que colaboran con el Plan de Empleo de CR en las nueve provincias de Castilla y León.
- Se ha elaborado un material de difusión del proyecto, dirigido fundamentalmente a las empresas de la región.
- Se ha dado continuidad a la página web www.oportunia.org con el fin de mejorar la difusión y el conocimiento de la campaña.
- De manera complementaria a la anterior, se ha diseñado la web www.argumenta.org con el fin de dar a conocer todas las iniciativas de inserción laboral financiadas por el P.O.L.c.D., desarrolladas por CRE en la Castilla y León. En el punto 7 se amplía información sobre las visitas recibidas por ambas páginas.



Campaña: Empresa Diversa (Región Transitoria Competitividad-Comunidad Valenciana)

Resumen de la campaña:

Esta campaña persigue promover la Responsabilidad Social Empresarial y la integración sociolaboral de las personas inmigrantes, con especial atención a la perspectiva de género, a través de la sensibilización en el tejido empresarial de la Comunidad Valenciana.



Actuaciones realizadas durante 2011

- A partir de unos cuestionarios previos, encaminados a obtener información sobre RSE, Gestión de la diversidad y percepciones sobre las personas inmigrantes en el mercado de trabajo, se ha elaborado la herramienta "Diagnóstico de RSE y Gestión de la Diversidad en empresas". Esta herramienta se ofreció a más de 300 empresas de la comunidad valenciana, de las cuales 18 han solicitado un informe individualizado que incluye además recomendaciones acerca de posibles barreras detectadas en relación con la inclusión laboral.
- Dinamización de un grupo de trabajo en red impulsado por Cruz Roja en la fase anterior de la campaña. En este grupo de trabajo, denominado RSE en Acción, participan dieciocho empresas y entidades destacadas de la región, entre otras: Consum, Martínez Lorient, Dispromech, Fundación Servicio Valenciano de Empleo, Fundación CEPAIM, Fundación Ceimigra, Fundación ÉTNOR, CIERVAL, la organización patronal de la C.V. o la Cámara de Comercio de Valencia. La tarea principal de este grupo es luchar 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. Cabe señalar que el grupo fue nominado al premio Proteus de Ética, promovido por la editorial catalana Proteus.

Actuación destacada:

- Organización y celebración en el mes de octubre de la Jornada *Comunicación para una empresa informativa socialmente responsable*, en la que participaron 111 personas representantes de empresas, entidades sociales y medios de comunicación. Esta actuación se considera especialmente relevante, ya que ha sido el fruto de un trabajo conjunto en materia de RSE e inserción laboral de empresas y entidades sociales de la comunidad valenciana. Se hizo una convocatoria conjunta por parte de todas las entidades, participó un elevado número de personas y tuvo una amplia repercusión en los medios de comunicación de la comunidad.
- Se mantenido un boletín electrónico especializado en Responsabilidad Social Empresarial. Se trata de un boletín bimensual, distribuido a 2.300 direcciones (empresas, administración pública, entidades sociales y personal técnico y voluntario de CRE)
- Se han elaborado la Guía *"RSE en la comunidad valenciana: guía de recursos para la promoción de mercados inclusivos"*. El material ha sido distribuido entre empresas de la C.V. Esta guía ha sido distribuida tanto en papel como en soporte electrónico.
- Se han mantenido la difusión, principalmente en medios escritos especializados, de la campaña "Empresa divers@: invierte en tu empresa".
- Se ha mantenido la actividad de la web www.empleocruzrojav.es centrada en la difusión de la RSE y de las iniciativas de inserción laboral, en la comunidad valenciana, cofinanciadas por el P.O.L.c.D.
- Se realizó una jornada de presentación de los resultados del proyecto con la motivación de visibilizar y poner en valor la labor realizada. Se contó con la participación de 73 personas.

Campaña Canarias sin Diferencias (Región Transitoria Competitividad-Canarias)

Resumen de la campaña:

Se trata de una campaña cuyo último objetivo es contrarrestar los estereotipos sociales que dificultan la inserción social de aquellas personas con mayor dificultad, especialmente las personas inmigrantes, para acceder al empleo.

Principales actuaciones:

- Se ha desarrollado un análisis territorial del empleo de las personas inmigrantes a partir de fuentes estadísticas externas. Este análisis ha servido de base para el diseño de otras actuaciones.
- Se ha diseñado y planificado la campaña de comunicación “Canarias sin diferencias”, dirigida a poner en valor, principalmente ante el empresariado canario, la contribución de las personas inmigrantes al mercado de trabajo, y trasladar un mensaje positivo vinculado a la diversidad cultural.
- Se ha desarrollado un argumentario con herramienta de refuerzo de los equipos técnicos que se relacionan directamente con las empresas, ante posibles comentarios, expresiones y frases de índole racista, xenófoba, sexista, etc.

Campaña Galicia Suma (Región Convergencia-Galicia)

Resumen de la campaña:

Esta campaña ha trabajado desde una doble perspectiva: Conocer y divulgar la realidad de las plantillas de las empresas gallegas en términos de diversidad para, de este modo, poder planificar acciones más individualizadas y dirigidas que ayuden a implantar o mejorar la gestión de la diversidad en la plantilla, en condición de igualdad de oportunidades. Y paralelamente, lanzar un mensaje a la población en general (donde se intenciona una visión hacia el empresariado) sobre la aportación de los distintos colectivos a los beneficios de la comunidad a través del empleo.



Actuaciones durante 2011:

- Estudio sobre la diversidad en las empresas gallegas. Para este estudio se elaboró un cuestionario que fue enviado a 1.275 empresas gallegas, de las cuales respondieron 191. Los resultados han sido plasmados en un informe técnico.
- Diseño y planificación de la campaña de comunicación “A diversidade, suma ao teu equipo”. De acuerdo con el nombre y slogan de la campaña, ésta tenía como objetivo poner en valor la aportación que cualquier persona puede hacer a una empresa con independencia de su origen, condición social, sexo... La campaña, protagonizada por participantes reales de las iniciativas de inserción laboral de CRE, incluye diferentes soportes, tanto convencionales como electrónicos, junto con actuaciones de “street marketing” más dirigidas específicamente a la población gallega en general. Entre otras actuaciones la campaña ha incluido:
 - o Jornada de presentación de la campaña que contó con la presencia del *Director Xeral de Promoción do Emprego* de la *Xunta de Galicia*, y del Secretario General de la Confederación de Empresarios de Galicia.

Actuación destacada:

- Cinco acciones de street marketing en cinco centros comerciales de la región (Lugo, Vigo, A Coruña, Orense y Santiago). Estas acciones proponían al público que participaran reflejando en un gran mural cuáles eran, a su juicio, las aportaciones de las personas inmigrantes tanto al mercado de trabajo como a la sociedad en general. El alcance estimado de estas actividades ha sido de cerca de 20.000 personas.

- Se ha intervenido en cuatro foros empresariales, organizados por diferentes entidades de la región, con el objetivo no sólo de presentar la campaña sino, muy especialmente, de fomentar el reconocimiento de la gestión de la diversidad como una buena práctica en las empresas y como parte de la RSE. En conjunto a estos foros asistieron 130 personas.

- Se ha enviado un emailing referido a la campaña a 15.000 empresas de Galicia de las cuales abrieron la comunicación 2.760 personas
- Se creado la microsite www.cruzvermella.org/galiciasuma como espacio de difusión y dinamización en redes de la campaña.
- Se ha distribuido cartelería y folletos.
- Se han insertado piezas (banner y faldones) en prensa especializada en el mundo empresarial.
- El impacto estimado de la campaña en los medios de comunicación por la campaña “A diversidade suma ao teu equipo” ha sido de 7.783.000 personas. (dejando fuera los medios digitales y la televisión)

Campaña: “Te corresponde Nos corresponde” (Multiobjetivo- 4 grupos de regiones)

Resumen de la campaña:



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. Esta campaña parte de un hecho que, por el momento, es incuestionable en nuestra sociedad: el acceso al mercado de trabajo y el desarrollo profesional de las mujeres se ve afectado negativamente por la desigualdad que existe a la hora de compaginar vida laboral con la atención a otras tareas consideradas

“domésticas” y que tienen que ver sobre todo con el cuidado de niños y niñas o de personas mayores. 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.

Actuaciones realizadas durante 2.011

- Exposición “Te corresponde. Nos corresponde”.

Es la acción principal de la campaña “Te corresponde, nos corresponde”. Se trata de una exposición de piezas de humor gráfico en la que una veintena de viñetistas de reconocido prestigio han colaborado desinteresadamente para que a través de su trabajo, 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. Salvo en un caso, todas las viñetas cedidas para la exposición son obra original.

La exposición se dirige principalmente a la ciudadanía y consta de 20 mesas de dibujo, cada una de ellas formada por una viñeta asociada a un mensaje clave y datos cuantitativos que reflejan la realidad desigual de nuestra sociedad. Los mensajes se complementan a través de:

- o 5 soportes que facilitan el hilo conductor de la exposición y que permiten ampliar y agrupar los contenidos que se quieren transmitir.
- o Soportes decorativos: 1 goma y 2 lápices por exposición con el lema “Te corresponde, nos corresponde”

Con el fin de incrementar la capacidad de difusión de la exposición se realizaron 10 conjuntos de exposiciones, y los distintos elementos de la exposición (excepto las viñetas) han sido traducidos a las lenguas cooficiales: catalán, gallego y euskera.

El tiempo medio por exposición osciló entre 15 y 30 días y se concentró básicamente en dos tipos de localizaciones para conseguir el máximo alcance a nivel poblacional: estaciones de tren y centros comerciales.

En la mayoría de los casos, cada una de las exposiciones realizadas estuvo acompañada de un acto de presentación dirigido a medios de comunicación, entidades sociales, administraciones..., y en muchas localidades se realizaron visitas guiadas a la exposición.

- Otras actuaciones para el fomento de la corresponsabilidad en materia de conciliación

Estas actuaciones estuvieron dirigidas fundamentalmente a las empresas con el objetivo de promover un mayor conocimiento del concepto "Corresponsabilidad" y difundir posibles medidas que las empresas pueden abordar para su fomento. Las actuaciones puestas en marcha han sido:

1. *Guía La corresponsabilidad en el entorno empresarial. Desarrollando nuevos valores en la gestión empresarial: corresponsabilidad e igualdad* Una guía donde se ofrecen las claves para que las empresas implanten medidas y planes de conciliación ajustados a sus necesidades y las de su plantilla. Esta guía cuenta está disponible en castellano y catalán.
2. *Microsite "En qué trabajarás dentro de diez años"*. Sencilla aplicación distribuida por correo electrónico a empresas. Tiene por objetivo poner de manifiesto cómo la incorporación al mercado de trabajo y el desarrollo profesional de las mujeres se ve afectado, en mucha medida que los de los hombres, por cuestiones vinculadas a sus responsabilidades familiares.
3. *Web "te correspondenoscorresponde.org"* Página que ofrece información actualizada sobre las características y recorrido de la exposición así como la posibilidad de descarga productos de la campaña como la guía o la aplicación "En qué trabajarás...". Dispone de un enlace a la url que decida la Secretaría de Igualdad.
4. *Elaboración de diversos materiales (mailing, cartelería...)* de la línea gráfica "Tú pintas mucho" con el fin de comunicar a responsables de Recursos Humanos la existencia de la campaña y sugerir una reflexión sobre el papel que cada uno de nosotros y cada una de nosotras puede jugar para cambiar la realidad actual.
5. *Asimismo se realizaron 10.000 postales*, reproduciendo cuatro de las viñetas que formaban parte de la exposición, y en cuya trasera aparecía un texto explicativo de la necesidad de la corresponsabilidad en materia de conciliación.

Se incluye una imagen de estos productos en el subapartado "Buenas prácticas de comunicación" de este mismo punto.

La difusión de los distintos soportes se ha basado en las nuevas tecnologías ya que éstas permiten una amplia difusión a un bajo coste. Se han elaborado 3 *emailings*, con el objetivo de difundir: a) la microsite "en qué trabajarás dentro de 10 años", b) el inicio del recorrido de la exposición, c) la guía sobre corresponsabilidad. Estos *emailings* fueron dirigidos a empresas socias de Cruz Roja y/o colaboradoras de su Plan de empleo en todo el estado. Todos estos *emailings* y, en su caso, los materiales a los que hacían referencia, se realizaron en dos versiones: castellano y catalán.

Desde una perspectiva cuantitativa, a continuación se presentan los indicadores conjuntos de estas campañas de comunicación:

Tabla 2: Campañas de sensibilización para fomentar la aceptación de la diversidad en el entorno laboral y social: indicadores de resultados

Campaña/Territorio	Población gral.	Empresas	Rep. Admin.	Entidades sociales	Profesionales	Colectivos vulnerables	MM.CC.	Personal de CRE	Otros	Total Destinatarios
Empresa Aberta (CONVERGENCIA)	19.418	130	1	10	17	3	15	34	1	19.629
Madrid Incluye (Com. Madrid)	0	0	0	3	0	0	1	38	0	42
Mostrarte Navarra	3.320	139	35	8	29	0	96	50	0	3677
COMPETITIVIDAD	3.320	139	35	11	29	0	97	88	0	3719
Oportunia (C. y León)	0	12	5	0	0	0	0	4	0	21
Empresa Diversa (C. Valenciana)	180	75	3	12	212	5	0	61	0	548
Canarias sin diferencias (Canarias)	0	0	0	0	38	0	0	0	0	38
T. COMPETITIVIDAD	180	87	8	12	250	5	0	65	0	607
Te corresponde nos corresponde (MULTIOBJETIVO)	232.450									232.450
TOTAL	255.368	356	44	33	296	8	112	187	1	256405

OTRAS ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN

Junto con las nueve campañas de sensibilización resumidas anteriormente, Cruz Roja también ha desarrollado 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 2011, en el conjunto del Plan de Empleo de Cruz Roja organizó y/o participó se organizaron 256 actuaciones de sensibilización. 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:

- Presentación, al Plan Local de Acción por el Empleo de Valladolid, del POLcD y las iniciativas de inserción laboral que con su cofinanciación CR desarrolla en esa provincia.

- Stand del Plan de Empleo-POLcD en las actividades de celebración del Día Mundial de la Cruz Roja en Murcia.
- Jornada de Reconocimiento a Empresas colaboradoras de las iniciativas financiadas por el POLcD que Cruz Roja desarrolla en Alicante.
- Ponencia sobre la inserción laboral de mujeres en dificultad social presentada por Cruz Roja en Córdoba, en el VII Foro Provincial de Género para la participación social.
- Stand del Plan de Empleo-POLcD en la Feria de la formación y el empleo organizada por el Ayuntamiento de Armilla (Granada).
- I Encuentro con el empresariado agrícola de la provincia de Huelva.
- Actividad “EBAE na rua” (El Espacio de Búsqueda de Empleo en la calle). Organizada por Cruz Roja en Galicia para dar a conocer este servicio financiado por el POLcD.
- Entrega de los premios “Empresas Más” organizada por Cruz Roja Madrid para reconocer la colaboración de empresas de la región con sus iniciativas de inserción laboral.
- Ponencia “Interculturalidad y Género: Talento e integración en el mercado laboral” presentada por Cruz Roja Salamanca en la Semana “Salamanca Latina-2011”.
- Stand del Plan de Empleo-POLcD en la Feria Educaemple@ (Alicante).
- V Jornadas Técnicas sobre inmigración y ciudadanía "El camino a la ciudadanía a través de la Participación Social". Organizadas por Cruz Roja en Cuenca.
- Jornadas “La empleabilidad de los colectivos vulnerables”. Organizadas por Cruz Roja en Salamanca.

Tabla 3: Otras actuaciones de sensibilización: indicadores de resultados

REGIÓN	Población general	Empresas	Rep. Admin.	Entidades sociales	Profesionales	Colectivos vulnerables	MM.CC.	Personal de CRE	Otros	Total
CONVERGENCIA	6.868	885	261	262	757	1.183	132	949	287	11.438
T. CONVERGENCIA	19.919	165	161	325	867	1.744	118	328	50	23.677
COMPETITIVIDAD	1.202	366	166	256	408	184	55	214	570	3.421
T. COMPETITIVIDAD	8.313	5.324	78	323	550	707	116	1.590	91	17.092
TOTAL	36.302	6.740	666	1.166	2.582	3.818	421	3.081	998	55.628

En conjunto, estas 256 actuaciones llegaron a 55.628 personas, lo que supone un significativo incremento, alrededor del 40%, respecto al alcance de las actividades realizadas, en este sentido, durante 2.010. Los principales destinatarios fueron la población general (65%) y las empresas (12,12%).

Tomando conjuntamente las campañas y otras actuaciones de sensibilización desarrolladas por Cruz Roja, se llegó a alrededor de 312.000 personas, sin contar el impacto en medios de comunicación ni las personas y entidades a las que se ha llegado a través de materiales divulgativos, emailings, visitantes de páginas web, por ejemplo.

FUNDACIÓN LUÍS VIVES

Hasta el momento se está llevando a cabo lo previsto en el plan de comunicación de la Fundación Luís Vives en términos generales. Esto supone que:

- Se han difundido las operaciones a través de los medios propios, es decir, la página web (<http://fundacionluisvives.org/index.html>) de la Fundación Luís Vives y el boletín electrónico Flash Infosocial (<http://fundacionluisvives.org/infosocial/>) Además, cuando se ha considerado necesario se han utilizado medios externos para presentar notas de prensa o noticias relacionadas con las operaciones.
- En algunos casos la difusión se ha reforzado con el envío de correos electrónicos – emailing- a los contactos de la base de datos de usuarios y colaboradores de la Fundación Luís Vives.
- Todos los productos generados por las operaciones incluyen el logo/símbolo del Fondo Social Europeo en lugar visible y preferencial. Por ejemplo, en el caso de las publicaciones se ha incluido:
 - En la contraportada de la publicación en su versión digital e impresa.
 - En la página de descarga de la publicación en la página web de la Fundación Luís Vives.
- Se ha creado y un microsite dentro de la Web de la Fundación Luís Vives (destinado únicamente a informar sobre el programa general que va a llevar a cabo la Fundación Luís Vives con la financiación del FSE (<http://www.fundacionluisvives.org/areas/pse/fse/index.html>)). Este espacio se actualiza con información referida a los datos anuales de realización del PO. Estos apartados de la web tuvieron en 2011 3029 visitas.

Descripción de las medidas específicas del Plan llevadas a cabo en 2011

A continuación se presentan más en profundidad las anteriores medidas de comunicación a partir de las distintas líneas de acción en 2011:

1. *Dar a conocer las actividades del PO y las vías de acceso a las mismas a todas las partes interesadas:*

Desde La Fundación Luís Vives se ha informado sobre el PO o sobre actividades subvencionadas por el mismo a través de la web de la Fundación Luís Vives, de otros soportes de comunicación y de materiales empleados en el desarrollo de las operaciones:

- En la Web (*home* y resto de páginas) aparece siempre el Logo del FSE:

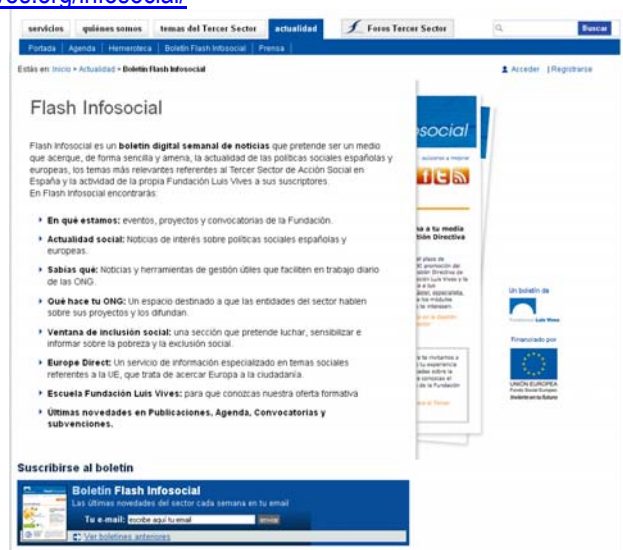


UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo

Invierte en tu futuro

(Esta página cuenta con la cofinanciación del Fondo Social Europeo en el marco del Programa Operativo Lucha contra la Discriminación 2007 2013).

También a través del boletín digital semanal de la Fundación Luís Vives, Flash Infosocial: <http://www.fundacionluisvives.org/infosocial/>



Ejemplo de noticia sobre el PO, publicada en la web y el boletín digital. A lo largo de año las noticias publicadas con esta temática obtuvieron 1689 visitas:

- *Recomendaciones de la Comisión Europea al Programa Nacional de Reformas de España*
http://fundacionluisvives.org/actualidad/noticias/archivo/2011/06/08/recomendaciones_de_la_comision_europea_al_programa_nacional_de_reformas_de_espana.html

Ejemplo de noticia de difusión de una de las operaciones del PO en este caso una convocatoria que tiene la financiación y el apoyo del FSE:

- *¿Cómo trabaja la Fundación Luís Vives en el Programa Operativo (PO) de Lucha contra la Discriminación 2007-2013 del Fondo Social Europeo (FSE)?*
http://fundacionluisvives.org/actualidad/noticias/archivo/2011/09/14/_como_trabaja_la_fundacion_luis_vives_en_el_programa_operativo_po_de_lucha_contra_la_discriminacion_2007_2013_del_fondo_social_europeo_fse_.html
- *II Jornada de formación del Proyecto de Elaboración de Planes Estratégicos 2011*
http://fundacionluisvives.org/actualidad/noticias/archivo/2011/06/21/ii_jornada_de_formacion_del_proyecto_de_elaboracion_de_planos_estrategicos_2011.html

2. Fomentar una amplia participación en las acciones del PO:

A fin de reforzar la participación en el PO, la Fundación Luís Vives ha diseñado entre otros, e-mailing para la invitación mediante correo electrónico a diversos eventos relacionados con las operaciones:

- Difusión de los cursos de formación en las diferentes Comunidades Autónomas – Andalucía:



- Acto de presentación del Anuario : Modelos Europeos en la Evolución del Tercer Sector social

La Casa Encendida
Ronda de Valencia, 2
28012 Madrid

Acto de Presentación
14 de noviembre a las 11.00h

Fundación Luis Vives

Modelos europeos en la evolución del Tercer Sector Social

Invitación

D^a María Fernanda Ayán San José, Directora del Área de Acción Social y Asistencial de Obra Social Caja Madrid y D. Óscar Alzaga Villamayor, Presidente del Patronato de la Fundación Luis Vives, tienen el placer de invitarle a la presentación del estudio "Modelos europeos en la evolución del Tercer Sector Social", que tendrá lugar el lunes 14 de noviembre a las 11.00h en La Casa Encendida (Ronda de Valencia, 2, Madrid).

Programa

11.00h Recepción de asistentes
11.30h Bienvenida e inauguración a cargo de:
D^a María Fernanda Ayán San José, Directora del Área de Acción Social y Asistencial de Obra Social Caja Madrid.
D. Óscar Alzaga Villamayor, Presidente del Patronato de la Fundación Luis Vives.
Presentación del estudio "Modelos europeos en la evolución del Tercer Sector Social": metodología y resultados.
D^a Yolanda Rueda Falcón, Senior Manager de Arantes Consulting, empresa responsable de la investigación.
D. Ricard Valló Riera, Director de la publicación.
D. Víctor Reyes Ayala, experto participante en el estudio y Director de la Revista Española del Tercer Sector.
12.40h Fin del acto
*Tras el acto, se servirá un vino español.

Aforo limitado. Se ruega confirmación de asistencia
Tel: 91 540 08 78 - janchin@fundacionluisvives.org
Contacto: Área de Comunicación, Javier Sánchez
www.fundacionluisvives.org

CAJAMADRID
OBRA SOCIAL

La Fundación Luís Vives utiliza principalmente los siguientes canales que pasan por el uso de las nuevas tecnologías:

- Emailing.
- Boletín electrónico de información: Flash infosocial.
- Página web
- Redes Sociales, a través de la que por ejemplo se reforzó la difusión del Acto de Presentación del Anuario Modelos Europeos en la Evolución del Tercer Sector social:

Resultados para #ModelosEuropeos

Tweets · Todos · Refinar resultados >

RSE_OVERS RSE_OVERS
"fluisvives: (Ya está disponible la publicación #ModelosEuropeos en la ev. del Tercer Sector en formato pdf en la web! ow.ly/7M6o5)
hace 1 minuto

CODESPA Fundación CODESPA
RT @fluisvives disponible la publicación #ModelosEuropeos en la ev. del Tercer Sector en formato pdf bit.ly/sGK22
hace 2 minutos

obrasocialCM obraSocialCajaMadrid
RT @fluisvives (Ya disponible la publicación #ModelosEuropeos en la ev. del Tercer Sector en formato pdf en la web! ow.ly/7M6o5)
hace 1 hora

fluisvives Fundación Luis Vives
@josejcabezuelo Acabamos de subir a la web! Te dejo el enlace: ow.ly/7MAU #ModelosEuropeos
hace 1 hora

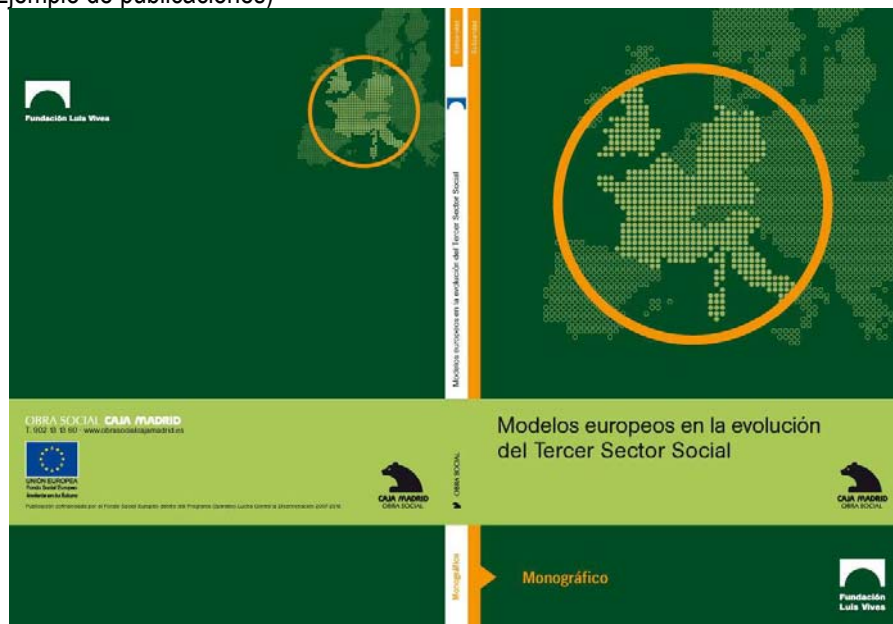
JoseJCabezuelo José Juan Cabezuelo
Estupendo RT @fluisvives: (Ya está disponible la publicación #ModelosEuropeos del Tercer Sector en pdf! ow.ly/7M6o5 @obrasocialCM)
hace 1 hora

fluisvives Fundación Luis Vives
(Ya está disponible la publicación #ModelosEuropeos en la ev. del Tercer Sector en formato pdf en la web! ow.ly/7M6o5 @obrasocialCM)

3. Divulgar la cofinanciación comunitaria, a través del FSE, de las operaciones del PO.

La Fundación Luis Vives se asegura de que todos los productos cofinanciados por el FSE llevan el logo del FSE (publicaciones, folletos, listados de asistentes, etc.). También la página web (www.fundacionluisvives.org) y el boletín electrónico.

(Ejemplo de publicaciones)



4. 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

La Fundación Luis Vives, edita el boletín Flash Infosocial que llega cada semana de manera gratuita a más de 22.000 suscriptores a través de su correo electrónico. Este boletín fue objeto de un rediseño en 2010 con el objetivo de mejorar su imagen, navegabilidad, accesibilidad, estructura de contenidos y redacción de noticias. Durante 2011 se ha seguido trabajando con el mismo diseño tratando de mejorar los contenidos y difundir cada

vez más contenido de otras entidades de acción social españolas en el mismo, a través de la sección “*qué hace tu organización*”. 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 Luís 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, etc.

en qué estamos

Noticias de la Fundación Luís Vives



Revista Española del
Tercer Sector

acto de presentación de
REVISTA ESPAÑOLA DEL TERCER SECTOR
número 18: monográfico sobre “VOLUNTARIADO”.

► PROGRAMA

19:00h. Bienvenida y Presentación.
Dña. María Isabel Marín, Representante del Área de Asuntos Sociales y
Educación de la Oficina de la Representación del Parlamento en España.

19:15h. Presentación de la Revista Española del Tercer Sector.
D. Oscar Alonso Villanad, Presidente del Patronato de la Fundación Luís Vives.

19:30h. Presentación del contenido de la Revista, monográfico sobre voluntariado. Ponencia
sobre Sociedad Civil y Voluntariado.
D. Víctor Reyes, Director de la Revista y experto en Tercer Sector.

19:45h. Presentación sobre diagnóstico voluntariado en España.
D. Luciano Prieto, Presidente de la Plataforma de Voluntariado de España.

20:00h. Debate y turno de preguntas.

* imprescindible inscribirse al acto a través de este enlace

¿Te interesa el
voluntariado? Te
invitamos a profundizar en
él el 14 de diciembre en
Madrid

En el marco del Año Europeo del
Voluntariado, la Revista Española
de Tercer Sector, presenta su
nº18, un monográfico dedicado al
voluntariado, en la Oficina de la
Representación del Parlamento
Europeo en Madrid.

Voluntariado - Tercer Sector

- 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.

actualidad social

Hablamos de empleo, inmigración, género, discapacidad



España pierde
población
extranjera por
primera vez en 10
años

Bienestar social -
Gasto social -



Los becarios
remunerados
cotizarán por la
base mínima
multiplicada por
0,77 hasta un
máximo de dos
años

Empleo - Bienestar
social - Jóvenes



Cada vez más
niños españoles
sufren malnutrición
a causa de la crisis

Acción social -
Derechos humanos

- ¿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 ONL.

qué hace tu organización

Cuéntanos en qué estás ahora



Hacia la formulación de los "Principios sobre los derechos de la infancia y las empresas"

El Pacto Mundial de la ONU, Unicef y Save the Children lanzan conjuntamente un proceso de consulta on-line sobre los derechos de los menores y los principios empresariales con el fin de dotar a las organizaciones de un conjunto de pautas al respecto.

Infancia - RSE - Acción social



Los jóvenes plasman su visión sobre los Objetivos de Desarrollo del Milenio a través del cortometraje

42 cortometrajes de toda Andalucía concurren a la convocatoria de los Premios CINEMA ODM, bajo el lema "Tu película puede cambiar el mundo".

Jóvenes - Acción social -



Las entidades del Tercer Sector de Acción Social están a favor de la Banda de la X

Presentamos un vídeo en el que se desvela en exclusiva el modus operandi de esta agrupación anónima que actúa en España sin el amparo de ninguna organización ni partido político.

Inclusión Social - Acción social

- Ventana de inclusión social: con noticias y reflexiones sobre la pobreza, la inclusión, la no discriminación y seguir las novedades del blog integrACTÚA.

ventana de inclusión social

No te quedes mirando, actúa e integra

Personas mayores con teléfono, webcam, router y televisor



Tres proyectos piloto promovidos por Fundación Vodafone, Cruz Roja Española y Qualcomm usan las TIC para mejorar la asistencia a las personas mayores.

Inclusión Social - Nuevas Tecnologías

- Consigue la Guía de recomendaciones y líneas de actuación en inclusión social

- Ley integral para la Igualdad de Trato y la no Discriminación, una norma rodeada de polémica

- **Agenda, Publicaciones, subvenciones, Cursos de la Fundación:** sección en la que se enlazan contenidos a estos temas de interés para las organizaciones que trabajan en Acción Social.

 Escuela Fundación Luis Vives 13, 14 y 15 de diciembre: ino te pierdas el curso "Nueva adaptación del Plan General Contable (2011) para las ONL" (plazo de inscripción hasta el 12 de diciembre) 17, 18 y 19 de enero: Curso "Nueva adaptación del Plan General Contable (2011) para ONL" (Plazo de inscripción hasta el 27 de diciembre) - Programa Gestión Directiva de ONL. Ya está abierta la matrícula curso 2011/2012 - Conoce a los profesores del Programa Abierto de la Escuela Fundación Luis Vives	 Convocatorias y Subvenciones - Convocatoria de Obra Social la Caixa para emprendedores sociales hasta el 11 de diciembre - IX Concurso Internacional de Buenas Prácticas de Naciones Unidas. Participa hasta el 18 de diciembre - La Fundación Mujer Familia y Trabajo convoca el Premio Universitario Concilia, hasta el 21 diciembre - Hasta el 31 de enero puedes participar en los Premios Reina Sofía contra las Drogas - Colegios del Mundo Unido convoca 10 becas para estudiar el Bachillerato fuera de España. Hasta el 2 de febrero
 Agenda - Acto de presentación del XII Programa de Gestión Directiva de ENL. El 13 de diciembre en Madrid 13 de diciembre: XXVII Jornada Corresponsables: 'Medio ambiente y crisis: obstáculos y sinergias' en Barcelona 14 de diciembre: Presentación del Número 18 de la Revista Española del Tercer Sector en Madrid sobre Voluntariado 17 y 18 de diciembre 2011: primer Día del Emprendedor Social en España ¿Quieres formar parte de la Bolsa de Proyectos sociales 2012 de la Fundación Real Dreams? Puedes hacerlo hasta el 31 de diciembre. - Hasta el 2 de enero Fundación ONCE anuncia en Valencia una	 Publicaciones - Plan de Acción para las Personas con Discapacidad 2006-2015 - Manual de Gestión Pública Responsable de FIIAPP - La Solidaridad y Yo en Internet. ¿Qué nos motiva a actuar solidariamente en la red? Estudio de Fundación iWith.org - Informe 2010 de Fundación Alternativas: "La Responsabilidad Corporativa en España" - Artículo "Voluntariado corporativo, más que una moda". Revista Executive Excellence. - Un perfil de las personas mayores en España 2011. CSIC. - Las cifras de la pobreza y exclusión social en España de cara a Europa 2020, de EAPN Madrid

FUNDACIÓN ONCE

El Plan de Comunicación de la ONCE, ha seguido llevándose a cabo durante el año 2011, 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.

POTENCIALES BENEFICIARIOS

Durante el año 2011 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 País) 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.

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".

En la página web específica de "Port talento" (www.port talento.es), se informa de todas las oportunidades que ofrece el Programa Operativo (orientación, formación, empleo), así como en las redes sociales (Facebook, Twitter, Youtube).

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 2011.

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.

Continúa la edición diaria del periódico Solidaridad Digital, así como la tirada en papel de 4.000 ejemplares de la revista Port talento, en la que se dan a conocer las principales actuaciones del Programa Operativo, así como otras noticias de interés sobre el mundo de la discapacidad, como medio para concienciar y eliminar barreras y estereotipos.

Un buen ejemplo de acción de sensibilización ha sido la campaña de marketing viral -descrita como buena práctica del año en documento aparte- donde se continua prestando especial atención al alto grado de cobertura obtenido sobre la población objetivo de la acción de comunicación, al impacto mediático y al uso de las nuevas tecnologías.

Se han seguido realizando acciones de comunicación innovadoras como la difusión de la campaña Capacitados en cine o el envío de ofertas de empleo a través de SMS automáticos a los destinatarios suscritos al servicio de alertas automático del portal Por Talento.

Asimismo, se han seguido promoviendo las relaciones públicas como uno de los pilares del Plan de Comunicación a través de la participación en los siguientes eventos:

- V Feria de Empleo y Discapacidad de la Comunidad de Madrid.

- Presentación documental “Capacitados” en los Ayuntamientos de Málaga y Logroño.
- III Congreso del Sector Social de Cataluña.
- Feria Hispano Lusa de Formación y Empleo.
- Feria de Empleo “Sevilla Mercado Joven”.
- X Congreso Nacional de Abogados de Cádiz.
- X Jornada de Empleabilidad para colectivos vulnerables.
- Feria Empleo Universidad Politécnica de Madrid (virtual).
- Observatorio Yo Dona - Fundación ONCE “Igualdad en la Diversidad”.
- Almuerzo Líderes de Opinión “Capacitados”.
- Encuentro Consejo General Colegios de Gestores Administrativos.

Se han celebrado en conjunto con los otros operadores del Programa Operativo 3 actos regionales de presentación de los resultados conjuntos alcanzados con el Programa Operativo, en Valencia, Castilla y León y Galicia.

Se presentó la evaluación que la Fundación ONCE, de manera voluntaria, llevó a cabo en 2010, finalizando en 2011, del valor añadido comunitario de las ayudas del FSE gestionadas por la Fundación ONCE desde el año 2000. Esta evaluación fue presentada durante un almuerzo-debate celebrado en Bruselas el pasado 22 de noviembre de 2011, organizado conjuntamente con la Cámara de Comercio española en Bélgica y Luxemburgo y en el que estuvieron presentes cerca de 200 representantes de las Instituciones Comunitarias (Comisión, diversas DG, Parlamento Europeo, Consejo a través de la REPER de varios Estados miembro), Embajadores y otros representantes diplomáticos, empresas, entidades del Movimiento Asociativo de la discapacidad en la UE, y otros representantes de la Sociedad civil.

Por último, se ha participado en varias conferencias organizadas durante la Presidencia Polaca de la UE en el último semestre de 2011, donde se ha presentado por parte de Fundación ONCE y en nombre de todos los operadores privados, el Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación de España como buena práctica de gestión, tanto por su temática como por su método de gestión.

FUNDACIÓN SECRETARIADO GITANO

Como Organismo Intermedio del Programa Operativo, la Fundación Secretariado Gitano ha enmarcado sus acciones de información y publicidad durante el año 2011 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) N° 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 2011, podemos señalar las siguientes:

- Desarrollo de campañas de sensibilización social
 - A lo largo de 2011 se continuó con la segunda fase de la campaña de sensibilización sobre el tema “Educación y comunidad gitana” y que lleva por lema “Gitanos con Estudios. Gitanos con Futuro”. Esta campaña, cofinanciada por el programa Acceder a través del FSE y el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, es una acción a medio plazo que busca un impacto significativo en distintos públicos involucrados en la educación de la población gitana. La fase de análisis y preparación fue en el 2009 y la puesta en marcha a lo largo del 2010 con la principal línea de acción del proyecto “De mayor quiero ser...” cuya acción estrella era la “foto-furgo”, un estudio fotográfico itinerante ideado para sensibilizar a las familias gitanas sobre la importancia de la educación y la necesidad de que los chicos y chicas gitanos finalicen los estudios obligatorios (blog/microsite: www.gitanos.org/demayorquieroser) que recorrió 14 ciudades. A lo largo del 2011 la “Foto-furgo” visitó otras 24 ciudades de España de diferentes Comunidades Autónomas.
 - Presentaciones públicas institucionales de la Campaña de Sensibilización. Al objeto de llegar a otros de los públicos-diana: instituciones públicas y medios de comunicación, con el fin de llamar su atención y resaltar la necesidad de continuar trabajando para paliar el déficit educativo y laboral de la comunidad gitana.
- Actualización, mantenimiento e inicio de un amplio proceso de remodelación (que concluirá a mediados de 2012) de la página web general (www.gitanos.org) y de las secciones específicas de:
 - Formación Profesional y Empleo de la FSG:
www.gitanos.org/areas/empleo_y_formacion_profesional,
 - Del Programa Operativo Acceder
www.gitanos.org/acceder
 - De la sección para empresas:
www.accederempresas.com
 - Del microsite de la Campaña “El empleo nos hace iguales”:
www.gitanos.org/iguales
 - De la Campaña de Educación, “De mayor quiero ser / Gitanos con estudios, gitanos con futuro”:
www.gitanos.org/demayorquieroser
- Creación de la página de Facebook de la Fundación Secretariado Gitano (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).
- Asimismo, las principales novedades informativas de la web se difunden a través del boletín o newsletter quincenal *Gitanos.org* (www.gitanos.org/boletines/newsletter_gitanos_org) del que se difundieron 23 números en el año 2011.

- Igualmente, la entidad cuenta con un boletín interno “*El Secre*” del que se difundieron 20 ejemplares.
- Publicación de la revista *Gitanos, Pensamiento y Cultura* (nos. 57-60), a través de las cuales se difundieron en 2011 las informaciones sobre actuaciones y publicaciones de los PO y se presentar estudios y dossiers más amplios relacionados con las líneas actuales de políticas de inclusión con población gitana. La revista incluye una sección propia sobre el Programa Acceder:
 - o Difusión periódica de resultados del programa *Acceder* (acciones formativas, personas atendidas, contratos conseguidos...)
 - o Difusión de experiencias de colaboración con empresas
 - o Difusión del programa *Acceder* como Agencia de Colocación Estatal
 - o El marco europeo de estrategias nacionales de inclusión de la población gitana
 - o Reportaje sobre el modelo de empresa de inserción de la Fundación
- 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. Entre otros muchos, cabe destacar
 - o 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 en colaboración con diferentes administraciones públicas y entidades sociales. En el 2011 se han realizado dos encuentros en Castilla y León y Comunidad Valenciana. Estos encuentros se seguirán realizando en otros territorios a lo largo del 2012.
 - o Asimismo, tuvo lugar la “Jornada Programa Operativo 2011” en Galicia entre diferentes Operadores, al objeto de propiciar la reflexión sobre la situación del mercado laboral, el intercambio de experiencias, así como reforzar las relaciones entre profesionales.
 - o Por otra parte, se llevó a cabo el X Encuentro anual de responsables y cuadros intermedios de la Fundación Secretariado Gitano celebrado en Ávila y que contó con la participación de más de 115 trabajadores de la sede central y de las 14 Comunidades Autónomas²³ donde trabaja la Fundación. Entre los principales contenidos abordados en este Encuentro cabe destacar: la participación social de los gitanos; la gestión de la organización; la sensibilización social; y la articulación del Tercer Sector de Acción Social.
- Participación 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. Algunos de los principales momentos son:
 - o Reconocimiento de la acreditación como Agencia de Colocación por parte del Servicio Público de Empleo Estatal.
 - o Modelo español de política de inclusión en el que menciona el programa *Acceder*
 - o Aparición en diferentes programas de radio y televisión como “En movimiento” de la 2 de RTVE presentando la Fundación en su labor de inserción laboral de la población gitana
 - o Celebración del *Día Internacional del Pueblo Gitano* el 8 de Abril, a través de los medios de comunicación locales y nacionales. Desde la Fundación Secretariado Gitano hemos contribuido a esta conmemoración con la difusión de un Comunicado institucional y la edición de cartelería, marcapáginas, y otros materiales.

²³ Las localidades fueron Talavera, Cáceres, Huelva, Llénea, Jerez, Córdoba, Jaén, Almería, Albacete, Salamanca, Zamora, León, Lugo, Santiago de Compostela, Avilés, Santander, Burgos, Valladolid, Madrid, Sabadell, Huesca, Castellón, Alicante y Cuenca.

- 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.
- 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.

Distribución de objetos de merchandising (tazas, bolígrafos, etc.) del programa *Acceder* entre agentes sociales.

- Distribución de herramientas técnicas metodológicas que se utilizaron en el desarrollo de los itinerarios individualizados de inserción sociolaboral (*Modelo metodológico para la inserción sociolaboral de personas gitanas*) en el ámbito nacional e internacional.
- Difusión de las actividades y desarrollo de la **identidad visual** 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”.
- Con motivo de la crisis global que ha afectado especialmente durante los últimos años, desde el programa *Acceder* continuamos desarrollando acciones de información y sensibilización bajo el epígrafe “*Impulso de las actuaciones del Programa Acceder frente a la crisis y el aumento del desempleo*”, difundidas en los medios propios de la FSG.

IMSERO

Las medidas que ha llevado a cabo el IMSERO, en relación con el Plan del POLcD durante el año 2011 han sido:

- Medidas dirigidas a los potenciales participantes:

Para fomentar una amplia participación en las acciones del PO: se ha procedido a la *edición de material divulgativo*: elaboración de diferentes materiales de difusión (folletos, trípticos, carteles...) con el fin de divulgar la existencia de las diferentes actuaciones entre los potenciales participantes y lograr que las acciones lleguen al mayor número de personas posible: *Inserción de anuncios en medios de comunicación*.

- Medidas dirigidas al público en general:

Para difundir la ejecución y los resultados de las operaciones, mediante:

- *Elaboración de materiales publicitarios.*
- *Difusión de información a los medios de comunicación.*
- *Realización de campañas publicitarias en medios.*
- *Edición de publicaciones de carácter didáctico y/o divulgativo.*
- *Organización y/o participación en actos y eventos.*

Para concienciar a la sociedad española de las dificultades de integración laboral que experimentan os colectivos a los que se dirige el PO y de la necesidad de hacerles frente a través de políticas públicas.

- *Realización de campañas y otras acciones de sensibilización.*
- *Celebración de actos y eventos en torno a temas relacionados con las políticas sociales europeas.*

La información que se presenta se detalla en relación con cada uno de los Centros y Direcciones Territoriales del IMSERSO que participan en el POLCD y relativas a las medidas mencionadas anteriormente.



Medidas dirigidas a los potenciales participantes:

CRMF DE ALBACETE:

- Elaboración de trípticos informativos del CRMF de Albacete y del Servicio de Integración Laboral de este centro.

La información detallada sobre los servicios y prestaciones que se realizan en este Centro del IMSERSO, se encuentra en la página web: www.crmfalbacete.es

Está en: [Inicio](#) > Formación



Formación



El equipo multidisciplinar del Centro asesorará a todos los usuarios para encontrar el programa de inserción profesional más adecuado para cada uno de ellos, teniendo en cuenta sus intereses y aptitudes.

Si fuera necesario recomendarían reforzar la formación básica en aquellas materias más necesarias para conseguir una nivelación cultural suficiente y adecuada, y de esta manera no perder oportunidades y sacar el máximo rendimiento al programa de inserción profesional seleccionado.

CPAP DE BERGONDO:

- Tríptico informativo del CPAP de Bergondo:



La información detallada sobre los servicios y prestaciones que se realizan en este Centro del IMSERSO, se encuentra en la página web: www.cpapbergondo.es

CRMF DE LARDERO:

- Folletos informativos sobre la Unidad de Daño Cerebral de Lardero.

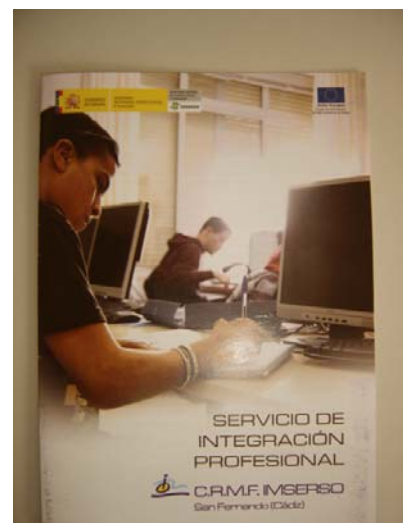
Folletos informativos para la Unidad de Apoyo al Daño Cerebral

500 ejemplares de 18 páginas a Color, encuadernados con el sistema de espiral wire-o.



CRMF DE SAN FERNANDO:

- Manual de acogida a nuevos alumnos del CRMF de San Fernando
- Manual informativo del Servicio de Integración Profesional del CRMF de San Fernando



- Tríptico CRMF de San Fernando
- Manual de Convivencia



- Participación de los alumnos del CRMF de San Fernando en PUNTO RADIO en mayo de 2011.



Medidas dirigidas al público en general:

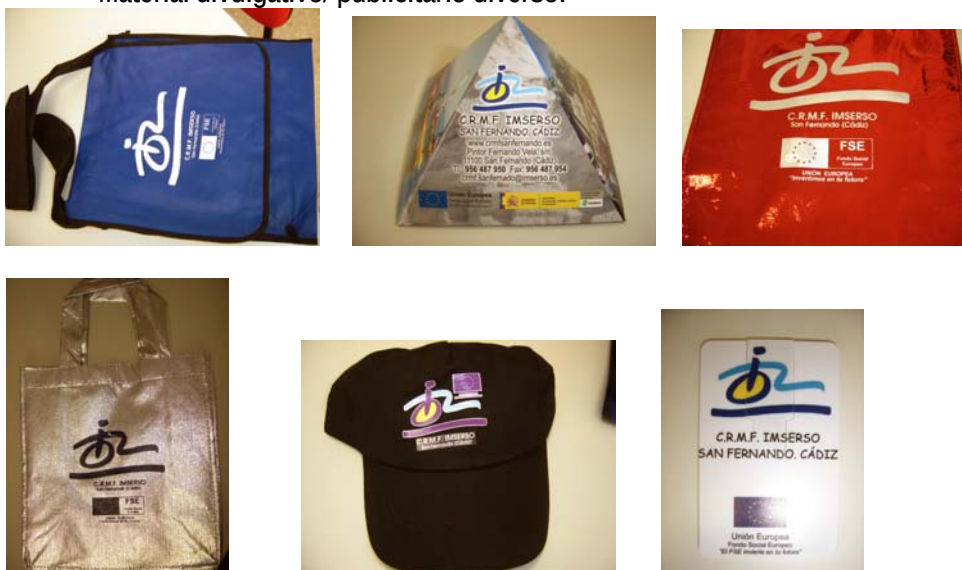
CRMF DE LARDERO:

- Material publicitario diverso: lanyards, memorias USB, cerámica:



CRMF DE SAN FERNANDO:

- Material divulgativo/ publicitario diverso:



CENTRO BASE DE CEUTA:

- Jornada de clausura de los cursos formativos del IMSERSO cofinanciados por el FSE: Tuvo lugar el día 16 de diciembre de 2011.

La noticia aparece en diversos medios de la prensa de la Ciudad Autónoma de Ceuta:

- “El Pueblo de Ceuta” en su edición digital del día 7 de diciembre de 2011 ya adelantaba la clausura que tendría lugar el día 16 de diciembre de 2011 en los salones del Hotel Tryp y que contará con la participación de autoridades y asociaciones.
- “El pueblo de Ceuta”, en su edición del 17 de diciembre de 2011.
- “El Faro de Ceuta” también se hace eco de la noticia de la clausura en su edición del día 17 de diciembre de 2011.

12

Ceuta

SÁBADO 17 DE DICIEMBRE DE 2011 • El Faro de Ceuta

Los alumnos de los cursos del Imserso, con más opciones de empleabilidad

El delegado del Gobierno clausuró en la mañana de ayer esta edición, una actividad formativa cofinanciada por el Fondo Social Europeo y que se realiza desde 1984

Jazmín Arriola / CEUTA

Un centenar de ceutíes beneficiarios de los cursos de Formación Ocupacional de la Dirección Territorial del Interior de Mayores y Servicios Sociales (Imserso) ha aumentado sus posibilidades de ingreso en el mercado laboral con la obtención de un diploma acreditativo y, lo que es más importante, por los conocimientos adquiridos durante el desarrollo de estos programas.

El delegado del Gobierno, José Fernández Chacón, clausuró ayer estos cursos, que el Imserso inició el pasado 10 de junio.

En la edición que acaba de finalizar han participado un total de 100 alumnos, distribuidos en diez cursos sobre iniciación a la informática, informática de empresa, servicios auxiliares de oficina, consejería, corte y confección decorativa, iniciación a la pastelería artesana, jardinería,

DETALLES DEL ACTO DE CLAUSURA DE LOS CURSOS



El delegado acudió a la clausura

El delegado del Gobierno reconoció todos los esfuerzos para conseguir de primera mano el trabajo realizado por los alumnos durante el desarrollo de estos cursos. El representante gubernamental valoró todos los trabajos y felicitó a sus autores por los mismos. Fernández Chacón felicitó también a los monitores de los distintos cursos, quienes han hecho posible el desarrollo de este programa formativo.

Auténticas obras de arte

Los alumnos, después de la preparación adecuada, han realizado auténticas obras de arte. Los asistentes al acto de clausura pudieron ver el resultado de estos cursos. Una vez finalizados los mismos, sus beneficiarios, además de un diploma acreditativo, tienen mayores posibilidades de empleabilidad. Ahora, encontrar un trabajo será una tarea más fácil.



100

ALUMNOS

Un centenar de ceutíes ha participado en esta edición de los cursos formándose en distintas materias.

limpieza de locales y edificios, y estética y bordado en oro.

El representante gubernamental se dirigió a los alumnos en la clausura. “Porque estos cursos tienen la finalidad de que todos vosotros podáis acceder, cuando la ocasión se presente, a un puesto de trabajo y que tengáis una posibilidad más, porque la formación es la mejor manera de que se produzca esta inserción en el mercado laboral”, manifestó.

Asimismo, Fernández Chacón felicitó además a los alumnos, a los profesores de los centros colaboradores y funcionarios del Imserso y la Ciudad Autónoma, los agradeció el esfuerzo global que se ha realizado “para favorecer y fomentar esta inserción”, igualmente, recordó que el día de ayer fue uno de sus últimos actos como delegado del Gobierno: “Ha sido un honor que sea con vosotros, un acto que está relacionado con la formación, la educación y el mundo de la discapacidad”, añadió.

El director del Imserso, Alfonso Grande, también asistió a la clausura. En su intervención subrayó que los diplomas recibidos acreditan y facilitan a sus titula-



“Aprendo mucho en estos cursos”

Jesús García Guano es uno de los jóvenes que se ha formado a través de estos cursos. Ha en la primera vez que recibe formación sobre jardinería, ya que ha recibido otros programas similares para mejorar su conocimiento en la materia. En una conversación con este medio valoró el transcurso del curso y mostró su satisfacción por la obtención del diploma que acredita que ha recibido esta formación, que “diciéndolo así” aumenta sus posibilidades de empleabilidad.

El próximo objetivo es trabajar

Con los conocimientos adquiridos sobre jardinería, Yusuf Mohamed Ali lo tiene claro. “A partir de ahora me voy a buscar todos los máximos permisos para buscar trabajo”. Alghamed se encontraba ayer “muy contento” por haber recibido su diploma. Es la primera vez que se forma en materia de jardinería y valora todo lo aprendido durante el desarrollo de este curso formativo.



res la inserción en el mercado laboral, el tiempo que reconocen la habilidad, esfuerzo y dedicación desarrollados en los diferentes ámbitos de actividad durante los últimos seis meses.

Pero quienes más expresaron su satisfacción por la entrega de diplomas fueron los propios alumnos, que vivieron ayer un inolvidable acto que tuvo lugar en el céntrico Hotel Tryp y que finalizó con un desayuno a base de dulces preparados por los alumnos de iniciación a la pastelería artesana.

Tal y como informaron desde la Delegación del Gobierno, el Imserso viene realizando estos cursos de formación desde 1984 y están cofinanciados por el Fondo Social Europeo (FSE). Su duración ha sido de 440 horas, han sido impartidos en 4 horas diarias de lunes a viernes.

Todos los alumnos han recibido una beca salarial y una compensación por gastos de transporte por día de asistencia, incentivando de esta manera el proceso formativo.

La Delegación del Gobierno indicó también que la consignación presupuestaria para los cursos ha sido de 317.842 euros, que se desglosan en 120.780 para el pago de la beca salarial y gastos de transporte de los alumnos, y 197.062 para atender los gastos

Diploma

ACREDITATIVO

Los diplomas acreditan y facilitan a sus titulares la inserción en el mercado laboral.

de organización y profesorado.

Los destinatarios de esta acción formativa son personas con discapacidad en edad laboral demandantes de empleo, y la finalidad principal es “ofrecer una cualificación suficiente para ayudar a que los usuarios puedan acceder al mercado laboral de manera competitiva”.

Los cursos se programan en función de las demandas de usuarios, teniendo en cuenta las expectativas del mercado laboral, así como la realidad sociocultural de los interesados y los recursos que ofrece la ciudad, sin olvidar la capacidad funcional de los mismos para llevar a cabo las acciones programadas.

La Academia Premier, uno de los centros colaboradores, informó que ha impartido los siguientes cursos: informática de empresa, servicios auxiliares de oficina, consejería, jardinería e iniciación a la pastelería artesana. Los módulos específicos de las materias se han ido combinando con la prevención de riesgos laborales, igualdad de oportunidades, y formación y orientación laboral. Los alumnos que han finalizado han alcanzado de forma satisfactoria los objetivos propuestos inicialmente.

CRMF DE SAN FERNANDO:

- Spot Publicitario sobre la integración laboral:

CERTIFICADO DE EMISIÓN

Sevilla, 15 de diciembre de 2011

Le comunicamos que hemos emitido los correspondientes spots, en los centros emisores pertenecientes a nuestra asociación.

CLIENTE: Cábica Multimedia.

CAMPAÑA: "Centro de Personas con Discapacidad 'San Fernando'".

MEDIO: Televisión.

PRODUCTO: Spot de 20" de duración.

COBERTURA: Regional.

AÑO: 2011.

MESES: Diciembre.

DÍAS: 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 y 14 de diciembre.

INTENSIDAD: 2 inserciones al día.

HORARIO: Prime time.

SPOTS EMITIDOS: 18 spots emitidos.

En espera de sus noticias, atentamente

Fdo.: Maribel Hidalgo Martos.
Dpto. Diseño y Publicidad EMA-RTV.
954 56 47 13 / publicidad@emartv.com

ESTV - DEPARTAMENTO COMERCIAL

CERTIFICADO DE EMISIÓN

Fecha: 15/12/2011 12:38:21

Página: 1

CLIENTE: Cábica Multimedia, S.L.

ASOCIACIÓN: ASOCIACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD 'SAN FERNANDO'

PRODUCTO: SPOT DE 20" DE DURACIÓN

COBERTURA: REGIONAL

MESES: DICIEMBRE

DÍAS: 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 y 14 de diciembre

INTENSIDAD: 2 inserciones al día

HORARIO: Prime time

SPOTS EMITIDOS: 18 spots emitidos

FECHA	HORA	DURACIÓN	EMISOR	PROGRAMA	COMENTARIOS
06/12/2011	19:30	20"	EL NUESTRO	EL NUESTRO	
06/12/2011	20:30	20"	EL NUESTRO	EL NUESTRO	
06/12/2011	21:30	20"	EL NUESTRO	EL NUESTRO	
06/12/2011	22:30	20"	EL NUESTRO	EL NUESTRO	
06/12/2011	23:30	20"	EL NUESTRO	EL NUESTRO	
07/12/2011	19:30	20"	EL NUESTRO	EL NUESTRO	
07/12/2011	20:30	20"	EL NUESTRO	EL NUESTRO	
07/12/2011	21:30	20"	EL NUESTRO	EL NUESTRO	
07/12/2011	22:30	20"	EL NUESTRO	EL NUESTRO	
07/12/2011	23:30	20"	EL NUESTRO	EL NUESTRO	
08/12/2011	19:30	20"	EL NUESTRO	EL NUESTRO	
08/12/2011	20:30	20"	EL NUESTRO	EL NUESTRO	
08/12/2011	21:30	20"	EL NUESTRO	EL NUESTRO	
08/12/2011	22:30	20"	EL NUESTRO	EL NUESTRO	
08/12/2011	23:30	20"	EL NUESTRO	EL NUESTRO	
09/12/2011	19:30	20"	EL NUESTRO	EL NUESTRO	
09/12/2011	20:30	20"	EL NUESTRO	EL NUESTRO	
09/12/2011	21:30	20"	EL NUESTRO	EL NUESTRO	
09/12/2011	22:30	20"	EL NUESTRO	EL NUESTRO	
09/12/2011	23:30	20"	EL NUESTRO	EL NUESTRO	
10/12/2011	19:30	20"	EL NUESTRO	EL NUESTRO	
10/12/2011	20:30	20"	EL NUESTRO	EL NUESTRO	
10/12/2011	21:30	20"	EL NUESTRO	EL NUESTRO	
10/12/2011	22:30	20"	EL NUESTRO	EL NUESTRO	
10/12/2011	23:30	20"	EL NUESTRO	EL NUESTRO	
11/12/2011	19:30	20"	EL NUESTRO	EL NUESTRO	
11/12/2011	20:30	20"	EL NUESTRO	EL NUESTRO	
11/12/2011	21:30	20"	EL NUESTRO	EL NUESTRO	
11/12/2011	22:30	20"	EL NUESTRO	EL NUESTRO	
11/12/2011	23:30	20"	EL NUESTRO	EL NUESTRO	
12/12/2011	19:30	20"	EL NUESTRO	EL NUESTRO	
12/12/2011	20:30	20"	EL NUESTRO	EL NUESTRO	
12/12/2011	21:30	20"	EL NUESTRO	EL NUESTRO	
12/12/2011	22:30	20"	EL NUESTRO	EL NUESTRO	
12/12/2011	23:30	20"	EL NUESTRO	EL NUESTRO	
13/12/2011	19:30	20"	EL NUESTRO	EL NUESTRO	
13/12/2011	20:30	20"	EL NUESTRO	EL NUESTRO	
13/12/2011	21:30	20"	EL NUESTRO	EL NUESTRO	
13/12/2011	22:30	20"	EL NUESTRO	EL NUESTRO	
13/12/2011	23:30	20"	EL NUESTRO	EL NUESTRO	
14/12/2011	19:30	20"	EL NUESTRO	EL NUESTRO	
14/12/2011	20:30	20"	EL NUESTRO	EL NUESTRO	
14/12/2011	21:30	20"	EL NUESTRO	EL NUESTRO	
14/12/2011	22:30	20"	EL NUESTRO	EL NUESTRO	
14/12/2011	23:30	20"	EL NUESTRO	EL NUESTRO	

CRMF DE SALAMANCA:

- Publicaciones diversas en prensa y Newsletter del CRMF de Salamanca.

Anexo 10. Newsletter CRMF de Salamanca, Nº 1 y Nº 2.

Newsletter Nº 1 del Centro de Recuperación de Personas con Discapacidad Física de Salamanca (CRMF)

El Centro de Recuperación de Personas con Discapacidad Física de Salamanca (CRMF), desde 1977, forma parte de la Red de Centros del IMASERSO. Es un Centro de ámbito estatal que dispone de un conjunto idóneo de instalaciones y de profesionales para facilitar la integración social de las personas con discapacidad física o sensorial que por accidente, enfermedad, causas congénitas o adquiridas tienen una discapacidad física que le impide recibir una atención recuperadora en centros ordinarios.

Noticias del Centro

- El CRMF de Salamanca se presentó en los medios de comunicación: *Radio 1 y Teletre*.
- El día 7 de abril se celebró el *II Encuentro TIC para todos: "haciendo la información accesible"*.
- El día 16 de mayo se produjo la visita de los alumnos y profesores del Ciclo de Grado Medio de Atención Sociosanitaria del Centro Integrado de Formación Profesional de Zamora.
- El día 19 de mayo se celebró en el Centro la *5ª Jornada de Discapacidad Activa: "Derechos y servicios"*.
- El día 26 de mayo los alumnos del CRMF disfrutaron de una jornada en el Parque Warner de Madrid.
- En colaboración con la Universidad de Salamanca, se realizaron prácticas del Tercer Grado de Experto en Audiología en el Salón de Actos del Centro el 30 de mayo.
- Convocado el VII Concurso de artículos de opinión. El plazo para presentar los trabajos es desde el 27 al 5 de junio de 2011.

Próximas Actividades

2 de junio: Jornada Empleo y discapacidad. "Espectáculos frente a realidades".

8 de junio: Taller de Empleo "Vida Independiente III. Especialidad: Asistencia Sociosanitaria en instituciones". COMIENZO: 10.00 horas.

Visitarán el CRMF el Centro de Enseñanzas Aplicadas el 1 de junio y el IES "Los Roldanes" el 13 de junio. COMIENZO: 10.00 horas.

Artículos

- Nuevas Tecnologías**
 - Proyecto de *apoyos de lectura* destinado a las personas con discapacidad visual. (dipyt.com, 23/05/2011).
 - La Comisión de Discapacidad del Congreso de los Diputados presenta la página web *"libre de Barreras"*. (libremadrid.com, 14/05/2011).
 - Refutado el *Presupuesto de Atención a la Discapacidad 2011*. (matanovos.com, 23/05/2011).
- Cultura, Educación y Empleo**
 - Puestas en marcha las *Escuelas Taller de Educación Infantil e Inicial*. (semafinidre.com, 16/05/2011).
 - Acuerdo entre *IMASERSO* y *CRMF* sobre la Universidad.

- Europa de Madrid (darios@oxxi.com, 25/05/2011).
Firmado un convenio entre la [SENIE](#) y [COCEMIF](#). (europapress.es, 25/05/2011).
- Deporte y Ocio
 - Cursos de [hipoterapia](#) (solidaridadigital.discapnet.es, 18/05/2011).
 - COTISS, entrenador del Equipo Paralímpico Español para los Juegos de Londres 2012. (paralimpico.sport.es, 24/05/2011).
- Nuevos Avances
 - Embarcación: "112 para todos". (solidaridadigital.discapnet.es, 18/05/2011).

Publicaciones

- "[Bibliotecas accesibles para todos](#)".
- Convocatorias
 - [Premios Inserio "Infanta Cristina" 2011](#).

Videos



Si desea darse de baja de este boletín pulse aquí.



CRMF DE SAN FERNANDO:

- Boletín digital del CRMF de San Fernando:

CRMF San Fernando

Boletín Informativo





Diploma concedido a los artistas Chapi Pineda y Juana Castillo por su actuación "PON MÚSICA a tu Corazón".
Diseño: Beatriz Vinardell. Profesora del CRMF



Raquel recitando "Estoy triste y mis ojos no lloran".
Link: http://www.youtube.com/watch?v=yx4irqYXG-o&feature=player_profilepage

SERVICIOS CENTRALES DEL IMSERSO:

- Elaboración del Dossier de Operaciones 2011: este dossier de actividades formativas fundamentalmente, tiene como objetivo la difusión de las operaciones que el IMSERSO pone en marcha en el marco del POLCD.

Este dossier es remitido a todos los Centros Base dependientes de las Comunidades Autónomas, dado que son precisamente estos centros uno de los primeros recursos a los que acuden las personas con discapacidad que buscan rehabilitación personal y formación profesional.

En estos centros (transferidos a las CCAA, excepto en Ceuta y Melilla) se informa a los usuarios, entre otros, de los recursos que ofrece el IMSERSO.

CRMF DE ALBACETE:

- II Jornadas de Empleo con Apoyo, organizadas por el CRMF de Albacete, los días 20 y 21 de octubre de 2011, con el objetivo de crear un espacio de formación para todos los profesionales y todas aquellas personas interesadas en este sistema de inserción laboral.



- 4º Encuentro Internacional de Tecnologías de Bajo Coste:

El Encuentro se ha llevado adelante en el Centro de Recuperación de Personas con Discapacidad Física de Albacete durante los días 7, 8 y 9 de julio de 2011 y ha contado con el trabajo coordinado de los profesionales de dicho CRMF así como de los profesionales del Centro de Referencia Estatal de Autonomía Personal y Ayudas Técnicas (CEAPAT) de Madrid.



4º Encuentro Internacional

Tecnología de Bajo
 Coste

Adaptaciones
 elaboradas por
 usuarios

Y

Recursos de libre
 acceso



CRMF DE LARDERO:

- VII Jornadas de Empleo organizadas por el CRMF de Lardero:



CRMF DE SALAMANCA:

- V Jornada de discapacidad auditiva: organizada por el CRMF de Salamanca el día 19 de mayo de 2011, cuyo objetivo es potenciar la inserción social de las personas con discapacidad auditiva.



- V Jornada de Empleo y Discapacidad: cuyo objetivo es potenciar el acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad física y/o sensorial. Organizadas por el CRMF de Salamanca el día 2 de junio de 2011.



- **X PREMIO HERMES**

Acto donde se reconoce públicamente a empresas e instituciones que se han esforzado en pro de la inserción laboral de las personas con discapacidad. Es un acto donde se dan cita todos los representantes de la sociedad salmantina.

Celebrado el día 17 de noviembre de 2011. El Premio Hermes es un galardón que reconoce el esfuerzo a empresas o instituciones de Castilla y León en el ámbito de la lucha por la inserción laboral de personas con discapacidad.

La entrega de este Premio se ha llevado a cabo coincidiendo con la XIV Jornada del Reconocimiento Empresarial que organiza el Centro de Recuperación de Personas con Discapacidad Física y/o Sensorial (CRMF) de Salamanca junto con el Consejo Regional de Cámaras.

- **VII Premio Periodístico CRMF" POR LA INTEGRACIÓN"**: celebrado el día 15 de diciembre. Se trata de un acto donde se reconoce a profesionales cuyo trabajo en los medios de comunicación hayan sido emitidos o publicados.



Hoy se celebra la gala de los VII Premios Periodísticos "Por la integración"

Jueves, 15 de Diciembre de 2011 | MÁSSALAMANCA



El objetivo del galardón es reconocer la labor de los medios de comunicación en favor de la integración social y laboral de las personas con discapacidad.

El Centro de Recuperación de Personas con Discapacidad Física y/o Sensorial (CRMF) del IMSERSO en Salamanca acoge hoy, jueves 15 de diciembre, a las 12.30 horas el acto de entrega de la VII Edición de los Premios Periodísticos 'Por la Integración'. Con este acto, el centro pretende reconocer la importante labor que desarrollan los profesionales de la comunicación en favor de la integración social y laboral de las personas con discapacidad. Este año han sido quince los profesionales de diferentes medios de comunicación locales, regionales y nacionales los que optan a estos galardones.

CRMF DE SAN FERNANDO:



- VI Edición Premios Uno: celebrados el día 8 de noviembre de 2011.
Con la participación de: COCEMFE Cádiz, la Confederación Empresarios de la provincia de Cádiz y el CRMF.

Se pretende destacar la sensibilización de las empresas con las dificultades del colectivo de personas con discapacidad a través de la integración laboral, facilitando así su integración social y su autonomía económica. En estos premios, a la hora de galardonar a un entidad, se valoran aspectos tales como la proporción de contratos que la empresa haya realizado a personas de este colectivo, la firma de convenios para formación o prácticas profesionales, la superación de la cuota del 2% a favor de personas con discapacidad en empresas de 50 trabajadores, la aplicación de medidas de adaptación de puestos de trabajo y las actuaciones de RSC en el ámbito de la integración laboral de personas con discapacidad.





CRMF DE ALBACETE:

- Celebración del Día Internacional de las Personas con Discapacidad

14 DE DICIEMBRE. ADACE CLM
Actuación de la ONCE a beneficio de ADACE CLM.
Obra de teatro del Grupo La Rana: La venganza de la Petra. A las 20.30 horas en el auditorio Municipal.

16 DE DICIEMBRE. ASOCIACIÓN DESARROLLO
Mercadillo Navideño de Asociación Desarrollo para la atención de personas con Autismo y/u otros Trastornos Generalizados del Desarrollo en el que se venderán artículos navideños artesanos de cerámica como: belenes, abalorios de Navidad, figuras decorativas, centros de mesa naturales, etc. elaborados en los Talleres Prebocales de la asociación. Esperamos vuestra colaboración. Lugar: Centro Comunal Albacete (BRO30) Horario: desde las 11.00 h. a las 21.00 horas. Organiza: Asociación Desarrollo.

17 DE DICIEMBRE. AMAB
Liga Nacional FEDF de Baloncesto en silla de ruedas.
AMAB-BSR Las Palmas de Gran Canaria Hora 18. Lugar: Pabellón de la Veeda.

ASOCIACIÓN DESARROLLO
"Master Class Spring", en el Pabellón Polideportivo Fiera. Se realizarán 2 sesiones: 16.30 y 18.30 horas, las inscripciones se realizan en los gimnasios Acero Sport y Energy, coste inscripción participante: 10 €, público: 2€, después se sortearán regalos. Desarrollo destinará todos los fondos recaudados al Programa de Rehabilitación Integral de personas con Autismo y/u otros Trastornos Generalizados del Desarrollo. Organiza: Asociación Desarrollo para la atención de personas con Autismo y/u otros Trastornos Generalizados del Desarrollo. Colaboran: Gimnasio Acero Sport, Gimnasio Energy, Instituto Municipal de Deportes de Albacete, Décimas.

18 DE DICIEMBRE. FECAM
Copa FECAM-CD. Amigos Deportistas de El Camino de Fútbol Sala, se fecha domingo 18 de diciembre en el Pabellón "Juan de Toledo", en jornada de mañana. Con la participación de varios clubes deportivos de la provincia de Albacete pertenecientes a Asporca.

CINE Y DISCAPACIDAD. ORGANIZADO POR EL CRMF.			
14-11-2011	L	Nacional 7	20,45
17-11-2011	J	A ciegas (documental)	20,45
18-11-2011	V	La caja de Pandora	20,45
21-11-2011	L	Celista 211 (Película audio descrita)	20,45
25-11-2011	V	El truco del manco	20,45
28-11-2011	L	El prejuicio de Jesús (Documental). Es un corto de 10 minutos. Contará con la presencia del director (Jaime Carrón) y del protagonista (Jesús Ángel Jaén).	20,45

CPAP DE BERGONDO:

- Memoria del Proyecto de difusión del CPAP de Bergondo: El objetivo general es conseguir que en Galicia se tenga un mejor conocimiento del recurso del CPAP de Bergondo de cara a aumentar el número de usuarios/as del mismo.
Uno de los aspectos relevantes en esta difusión es la formación que se imparte y que forma parte del POLCD, cofinanciado por el FSE.

MEMORIA

Proyecto de difusión del CPAP de BERGONDO



CRMF DE LARDERO:

- Campaña de Información Lardero más Cerca:

Objetivos de la campaña:

Afianzar una vía de comunicación directa entre los profesionales del Centro de Recuperación de Personas con Discapacidad Física de Lardero y los profesionales de Asociaciones de Discapacidad y/o Centros Hospitalarios que desarrollan su trabajo diario en contacto con las personas con diversidad.

Se pretende dar a conocer las últimas novedades y los servicios prestados en el C.R.M.F. de Lardero, así como dar a conocer la nueva Unidad de Apoyo al Daño Cerebral que se ha inaugurado este año 2010, facilitando así a los profesionales de estas Asociaciones u Hospitales visitados, una nueva herramienta de trabajo más para poder desarrollar mejor su trabajo diario con las personas que puedan necesitar estos servicios que no pueden ofrecer ellos directamente desde sus Asociaciones o Instituciones.



CRMF DE SALAMANCA:

- III Concierto Didáctico de Música para Personas con Discapacidad Auditiva: celebrado el día 1 de diciembre de 2011.



INSTITUTO DE LA MUJER

El Instituto de la Mujer, además de los objetivos que contempla el Plan de Comunicación del PO Lucha contra la Discriminación 2007-2013, contempla uno más específico consistente en visibilizar a las mujeres mediante acciones de comunicación y difusión de las actuaciones que contribuyen a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres así como la difusión de buenas prácticas de comunicación con enfoque de género.

Por ello, consciente de la importancia que en este nuevo período se concede a la comunicación y difusión de las actuaciones cofinanciadas por el FSE y de acuerdo con su Plan de Comunicación, ha realizado la difusión de sus actuaciones cofinanciadas en el año 2011, en torno a una mayor sensibilización y divulgación de los valores de igualdad de género, dirigida no sólo a los beneficiarios o a potenciales beneficiarios sino también a la ciudadanía en su conjunto.

Desde el punto de vista legal, el artículo 36 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, obliga a los poderes públicos a transmitir una imagen igualitaria y no estereotipada de las mujeres y en la utilización de un uso del lenguaje no sexista. Así, el Instituto de la Mujer, en todas sus actuaciones de difusión, así como en las recomendaciones dirigidas a otros Organismos en su papel de velar por la transversalidad de género en los Fondos Comunitarios, hace hincapié en la necesidad de utilizar un lenguaje inclusivo, que visibilice a mujeres y a hombres y en evitar las imágenes estereotipadas de ambos sexos. Siempre que se utilizan datos, tanto en las comunicaciones escritas como en las orales, éstos están desagregados por sexo y se contemplan indicadores de género.

Los canales de distribución y los soportes utilizados, tienen siempre en cuenta el diferente acceso y uso de mujeres y hombres, siendo dos de los canales más importantes, las Asociaciones de mujeres y los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas.

En cuanto a publicidad en los medios de comunicación, se pone especial énfasis en las representaciones de las mujeres, visibilizando sus intereses e inquietudes, y evitando los clichés que les asocia a la belleza, a la sensibilidad y con seres supeditados o dependientes del hombre.

En las publicaciones y diversos materiales divulgativos elaborados por el Instituto de la Mujer, se da a conocer la situación de las mujeres en distintos ámbitos, especialmente en el laboral, donde las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres son más evidentes y se intenta romper con los estereotipos o roles de género de las mujeres como cuidadoras y los hombres como proveedores.

En todos los actos públicos que realiza este Organismo (Seminarios, Jornadas, Encuentros, etc.) se difunden materiales de apoyo y se dan a conocer los programas y actividades que se realizan para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, entre los que se encuentran los programas cofinanciados del FSE, y se procura una representación equilibrada de mujeres y hombres.

Por último, en todos nuestros ejemplos de buenas prácticas que se contemplan al final de este Informe, se encuentra incorporado el enfoque de género, además de cumplir otros criterios por los que se consideran buenas prácticas en comunicación.

Especial atención merece nuestra intención de dar a conocer a la sociedad la realidad de colectivos de mujeres en riesgo de exclusión en relación al acceso y precariedad de mantenimiento en el mercado laboral, entre los que se encuentran las mujeres inmigrantes, mujeres con discapacidad, las que han sufrido violencia de género, las integrantes de minorías étnicas, etc. El trabajo y la intervención desde el Instituto de la Mujer en este ámbito incorpora un análisis de género a ésta realidad, y en consecuencia, a las políticas emprendidas contra la exclusión.

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 2011.

A. Medidas dirigidas a los potenciales beneficiarios

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 información y publicidad realizada mediante la publicación en el Boletín Oficial del Estado de los actos administrativos (convocatoria de subvenciones, resoluciones, concursos públicos...) relativos a las actuaciones cofinanciadas, se ha incluido la información sobre el acceso a la financiación FSE, así como el porcentaje de cofinanciación de la misma e información sobre otras obligaciones que conlleva el hecho de ser una actividad cofinanciada. Entre los numerosos ejemplos, se pueden citar la Resolución de 12 de Mayo de 2011, del Instituto de la Mujer, por la que se convoca la concesión de subvenciones sometidas al régimen general de subvenciones, durante el año 2011 (BOE 31 de mayo de 2011); Resolución de 3 de mayo de 2011, por la que se convoca la concesión de subvenciones (BOE 4/06/2011) destinadas a la realización de Postgrados oficiales de igualdad entre mujeres y hombres, Acciones complementarias a la investigación en el ámbito universitario y Actividades de las unidades de igualdad de las universidades.

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 convocatoria de subvenciones, contratos públicos, etc. consta que la aceptación de la ayuda del FSE implica la publicación en una lista de beneficiarios publicada anualmente por la UAFSE, con operaciones y cuantías.

B. Medidas dirigidas a los beneficiarios

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 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, con operaciones y cuantías.

Remisión de instrucciones y documentación de tipo metodológico sobre los procedimientos de gestión, seguimiento, control, información y publicidad del PO y celebración de reuniones internas y edición de materiales informativos de uso interno

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 dieron 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 cumple con alguno de los requisitos que exige la normativa comunitaria, como por ejemplo, que falten requisitos de publicidad, en cuyo caso, se pone de manifiesto a la unidad gestora para que modifique el proyecto en ese sentido.

En el año 2.011, se han realizado 92 Anexos de Conformidad dirigidos a las Unidades gestoras del Instituto de la Mujer.

C. Medidas dirigidas a los potenciales participantes

Edición de material divulgativo

En el ámbito de los diferentes Convenios de colaboración que celebra el Instituto de la Mujer con distintas Entidades, están incluidas actividades de difusión y publicidad. Entre el material divulgativo, destacan los siguientes:

- En el ámbito del Convenio con la Federación Española de Universidades Populares (FEUP), se ha realizado la impresión y difusión del Libro “Carpeta de Activos de las Mujeres”, en cooperación con la Red de Educación Popular entre mujeres de América Latina y el Caribe (REPEM), LA REDE MULHER de educación do Brasil, FAO de Uruguay y el Instituto de la Mujer de Uruguay. Con las siguientes publicaciones: Manual didáctico “Cartera de Activos de las Mujeres”, Cuadernillos de Trabajo sobre Activos de las Mujeres y Manual didáctico de apoyo a las Jornadas de Capacitación para Mujeres Rurales en Activos de las Mujeres. La difusión y promoción de publicaciones y documentación del Instituto de la Mujer y FEUP, se realiza en la Red de Universidades Populares, en 12 CCAA.

- En el ámbito del Convenio SARA, dirigido a la capacitación sociolaboral de las mujeres inmigrantes se han editado 500 agendas y 1.000 trípticos, 30 carteles y se han realizado 150 carpetas de material para los/las participantes. Además de la difusión interna en Cruz Roja y CEPAIM, 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.
- En el marco del Convenio CLARA, dirigido a la inserción sociolaboral de mujeres en riesgo de exclusión, que se lleva a cabo en 26 Ayuntamientos, se han realizado 4.250 trípticos, 5.245 dípticos, marca páginas, 2.513 carteles, agendas, memorias USB, carpetas... que se han difundido en centros culturales, Entidades colaboradoras, Servicios Sociales, Ayuntamientos y entre las participantes del Programa.
- En el marco de los Convenios firmados con diversos Ayuntamientos para el desarrollo del Programa dirigido a incrementar la participación social y laboral de las mujeres en el ámbito rural, se han realizado 200 trípticos y 100 carteles que se han distribuido en los carteles de anuncios de los Ayuntamientos, en estamentos tanto públicos como privados, asociaciones, colectivos de mujeres y Ayuntamientos próximos.
- En el Programa Entranet, consistente en el desarrollo de un Taller para la promoción del acceso y uso de las TIC de las mujeres rurales, se han elaborado 10 carteles y 150 Tarjetas de invitación.
- En el ámbito de los Programas de información, formación y prevención de la violencia sexual en jóvenes y adolescentes, que se desarrolla mediante Convenios de colaboración con varios Ayuntamientos, la difusión ha sido muy amplia y variada. Ha consistido en 11.000 trípticos, 500 dípticos y 15.200 folletos, 200 memorias USB, 1.550 Tarjetas, 150 carteles, 500 marca páginas, 100 carpetas y 1.915 tiras informativas.

Se ha difundido fundamentalmente, en Institutos de Educación Secundaria, AMPAS, Colegios y Centros Educativos y de Formación ubicados en los distintos municipios (Getafe, Mérida, Fuenlabrada, Parla, Rivas VaciaMadrid, Coslada y O Barco de Valdeorras), así como en los propios Ayuntamientos.



USB del Programa de información, formación y prevención de la violencia sexual en jóvenes y adolescentes del Ayuntamiento de Fuenlabrada

- En el marco del Programa “Ejerciendo derechos, asumiendo responsabilidades” se ha elaborado la “Guía de derecho de las mujeres con discapacidad”, a través del estudio de necesidades y expectativas de las mujeres con discapacidad y del análisis de las conclusiones de las actividades realizadas en el Programa y se han realizado 100 trípticos informativos y 30 carteles.

Se han distribuido 170 ejemplares de la Guía y los trípticos entre las participantes del I Encuentro Autonómico que tuvo lugar en Galicia, así como a Asociaciones con discapacidad y Administraciones Públicas locales.

- Con motivo de la celebración del Encuentro Atalanta, en Santiago de Compostela, se han editado 250 agendas, 110 pegatinas y 110 programas de mano, que se distribuyeron a los/las participantes del Encuentro.



Agendas Encuentro Atalanta

- En relación con la celebración de los Seminarios internacionales celebrados en el marco del Magíster en género y desarrollo, que se desarrolló en cooperación con la Universidad Complutense, se realizaron dos Tarjetas de invitación que se difundieron ampliamente entre las ex-alumnas del Magíster y los contactos de la base de datos de la Universidad y del Instituto de la Mujer.
- Con motivo del Seminario Estatal de Mujeres Gitanas "Intervención socio-familiar en igualdad de oportunidades con la comunidad gitana", se han editado 150 folletos de difusión del mismo, los cuales se distribuyeron entre la comunidad gitana.



Folleto difusión Seminario Estatal de Mujeres Gitanas

Difusión de las novedades 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 los potenciales participantes y de toda la ciudadanía, su página Web www.inmujer.gob.es

La página Web del Instituto de la Mujer, ha sido reformada recientemente, con el fin de mejorarla y convertirla en un espacio más accesible y más atractivo. Se le ha dotado de nuevos recursos, herramientas y servicios como áreas temáticas, noticias, actualidad, biblioteca de mujeres, asesoramiento, consultas *on-line*, etc. Todo ello poniendo 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.

Con el fin de divulgar sus contenidos (entre los que se encuentran las actuaciones cofinanciadas) sensibilizar y difundir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y llegar más directamente a todos los territorios de España y de la Unión Europea, así como facilitar el acceso a materiales y herramientas, está previsto un sistema de traducción de la misma a varias lenguas españolas (catalán, euskera, gallego) así como al inglés.

Asimismo, hay tres apartados específicos dedicados a los Fondos Estructurales: en el primero, "La igualdad en los Fondos Europeos", se centra en la incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la normativa comunitaria y española relacionada con los Fondos Europeos en el período 2007-2013; en el segundo, "Gestión de Fondos Europeos", se explica el doble papel del Instituto de la Mujer en relación con los Programas Operativos cofinanciados por los Fondos Estructurales, como Organismo Intermedio y a la vez, como el responsable de velar por el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los Fondos Europeos.

Un tercer apartado está dedicado a la Red de Políticas de Igualdad en los Fondos Estructurales y Fondo de Cohesión, que está cofinanciada por el FEDER, en el que se vuelcan las actividades de la Red, con las reuniones celebradas y los principales avances, las herramientas y guías metodológicas que se van elaborando y las últimas novedades de la misma.

A su vez, se da a conocer la participación del Instituto de la Mujer en tres Programas Operativos: El P.O. Lucha contra la Discriminación (cofinanciado por el FSE), el PO de Asistencia Técnica (cofinanciado por el FSE) y el P.O. de Asistencia Técnica y Gobernanza (cofinanciado por el FEDER) que se concreta en la constitución de la Red de Políticas de Igualdad entre mujeres y hombres en los Fondos Estructurales y el Fondo de Cohesión.

El dato del que se dispone sobre el número de visitas de dicha página Web abarca en el período comprendido entre Enero y Diciembre de 2011, ha sido de 368.322.

Con el objetivo de sensibilizar e incentivar a los agentes sobre el terreno (instituciones) para la incorporación de la igualdad de género en sus actividades y servicios además de sensibilizar a la ciudadanía en general y dar a conocer la realidad de las mujeres en la SI, se ha creado un Portal sobre género-TIC (www.e-igualdad.net), con información, asesoramiento, formación online, descarga de herramientas, banco de ideas e iniciativas, recursos, directorio, difusión de innovaciones, apoyo al diseño de proyectos, búsqueda de socios e intercambio activo entre entidades promotoras de proyectos TIC social financiados con fondos públicos. Se puede acceder desde la página Web del Instituto de la Mujer.

El número de visitas de este portal en el último mes de diciembre de 2011, ha sido de 3.378 (2.581 visitantes diferentes) que accedieron a 11.500 páginas y 210.584 solicitudes.

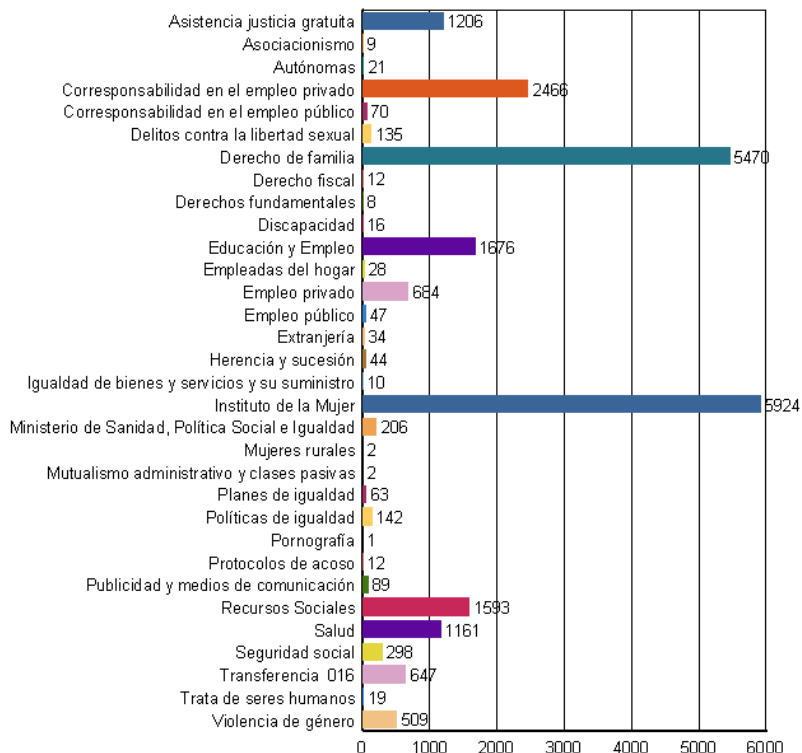
Mención específica merece el lanzamiento del Boletín Digital del Instituto de la Mujer, ya que, aunque no está cofinanciado, es un medio de difusión de las actuaciones cofinanciadas. El primer número se difundió el 8 de julio de 2011, a través de la página Web del Instituto de la Mujer. Desde entonces se han elaborado nueve números, con una periodicidad quincenal (desde el 1 de julio hasta el 15 de diciembre). Su finalidad es doble: por una parte difundir las acciones generadas por el Organismo (muchas de las cuales están cofinanciadas) y por otra, favorecer el uso de las nuevas tecnologías de comunicación entre las mujeres. (Ejemplar Boletín Digital nº 5)

Por otra parte, el Instituto de la Mujer dispone de un servicio gratuito de información telefónica 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, de información de los derechos de las mujeres y de atención a las víctimas de discriminación por razón de sexo,

En este año, se han atendido 22.604 personas, de las que 1.354 eran hombres y 21.250 mujeres. Se observa un progresivo aumento de las demandas de este servicio a la vez que se incrementa el número de consultas de hombres.

Las personas usuarias de este servicio, son informados sobre las competencias y actividades (cofinanciadas o no) del Organismo (5.924 consultas) y a su vez, realizan consultas sobre diversas materias, entre las que predomina el derecho de familia (5.470 consultas), seguidas de corresponsabilidad en el empleo privado (2.466 consultas) y recursos sociales (1.593). La distribución de consultas por materias se pone de manifiesto en el siguiente cuadro:

Distribución por Materias



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, en todos los documentos administrativos, materiales, merchandising, 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)

D. Medidas dirigidas al Público en general

Elaboración de materiales publicitarios

- 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 2011 del Instituto de la Mujer son:

- *Prácticas del ciberfeminismo. Uso y creaciones de identidad en la red como nuevo espacio de relación.* Serie Estudios, nº 115. Tirada: 500 ejemplares.
- *Los recursos y resultados empresariales: Una perspectiva de género.* Serie Estudios, nº 116. Tirada: 500 ejemplares.
- *Mujeres mayores y actividades físicas.* Serie Guías de Salud XIX, reimpresión. Tirada: 10.000 ejemplares.
- *La otra mitad de la ciencia.* Folleto, reimpresión. Tirada: 3.000 ejemplares.
- *Las mujeres como sujetos emergentes en la era de la globalización: Nuevas modalidades de violencia y nuevas formas de ciudadanía.* Serie Estudios, nº 117. Tirada: 500 ejemplares.
- *MABEM. Módulo de aprendizaje para la búsqueda de empleo. Manual para la participante.* Serie Guías, reimpresión. Tirada: 700 ejemplares.
- *El voto femenino en España.* Folleto, reimpresión. Tirada: 3.000 ejemplares.
- *MABEM. Módulo de aprendizaje para la búsqueda de empleo. Manual para la dinamizadora.* Serie Guías, reimpresión. Tirada: 700 ejemplares.
- *Siempre adelante. Mujeres deportistas.* Catálogo, reimpresión. Tirada: 700 ejemplares.
- *Estudios sobre mujeres en la educación.* Recopilación de la serie Mujeres en la educación. DVD. Tirada: 1.000 ejemplares.
- *Entre Nous*, nº 70. Tirada: 700 ejemplares.

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.

- Además, el Instituto de la Mujer, lleva a cabo estudios e investigaciones relacionadas con la situación de discriminación de las mujeres en distintos ámbitos, para contribuir a la efectiva igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, generar conocimiento y/o contribuir a la competitividad empresarial. Dichos estudios, por su calidad e interés, son posteriormente difundidos por el Instituto, a través de su página Web. Van dirigidos tanto a la comunidad científica e investigadora como al público en general. Entre ellos, podemos destacar, en el año 2011, un Informe, desde la perspectiva de género, sobre la valoración económica de los Programas Presupuestarios incluidos en los Presupuestos Generales del Estado y el Estudio de la Evaluación del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011, el cual está en fase de ejecución.

- En el ámbito de las Nuevas Tecnologías, para la celebración del Seminario “Más Mujeres en las TIC”, se realizó la siguiente difusión: 3 paneles, 200 programas del Seminario, 200 tarjetones de invitación al Seminario, 100 adhesivos para bolsas y 100 adhesivos para las carpetas de material.

Se difundió asimismo la convocatoria por correo electrónico a la prensa, a las asociaciones de mujeres y a través de las redes sociales en Internet así como en el portal e-igualdad.net y en la web del Instituto de la Mujer.



Programa Seminario “Más mujeres en las TIC”

- Asimismo, destacan en el ámbito de la SI, un Estudio titulado “La Brecha digital de género en España”, con el objeto de seguir incidiendo en el análisis de dicha brecha a nivel europeo y nacional y un Informe de seguimiento anual del Plan de Acción para la igualdad entre mujeres y hombres en la SI. Ambos van dirigidos al público en general, así como a Asociaciones de mujeres y agentes TIC del sector público y privado en particular. Se han difundido a través del portal e-igualdad.net y de la web del Instituto de la Mujer.

Difusión de información a los medios de comunicación

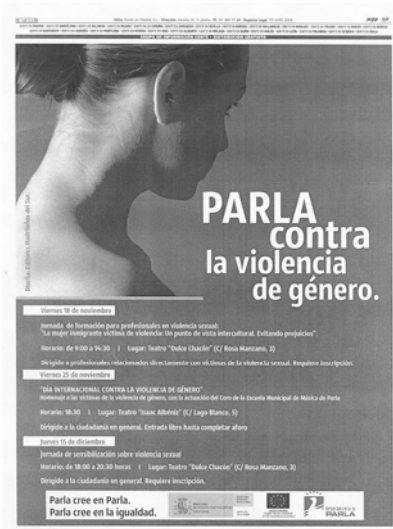
Mediante las notas de prensa se difunden las actuaciones cofinanciadas por el FSE a todos los medios de comunicación a nivel nacional y también regional y local, incluida la prensa digital, a revistas especializadas, a Grupos de comunicación, etc. A partir de julio, se han difundido también a través de la página Web del Instituto de la Mujer y en Noticias Inmujer.

Se citan aquí, a modo de ejemplo, dos notas de prensa en las que aparece citada expresamente la cofinanciación del Fondo Social Europeo: la nota de prensa de 9 de junio de 2011 acerca de la convocatoria de subvenciones para el año 2011, destinada a fomentar la realización de investigaciones relacionadas con la situación de las mujeres e impulsar la investigación aplicada en la materia y la nota de prensa de 8 de julio de 2011, sobre la firma de un Convenio de colaboración con el Ayuntamiento de Fuenlabrada, que tiene como objeto desarrollar un programa de información, formación y prevención de la violencia sexual dirigido a jóvenes y adolescentes de esta localidad.

Por otra parte, en el ámbito de los Convenios de colaboración firmados con Ayuntamientos, se han llevado a cabo siguientes anuncios en prensa, radio y otros medios de comunicación locales. Entre ellos destacan los siguientes:

- En el marco del Programa dirigido a incrementar la participación social y laboral de las mujeres en el ámbito rural, destaca la difusión realizada en Campos del Río (Murcia) mediante anuncios por un pregonero.

- En el ámbito del Programa Clara, se han realizado notas de prensa, entrevistas, anuncios publicitarios en prensa local, *banner* en Internet y cuñas de radio, en algunos de los municipios en los que se ha impartido.
- En el Programa Entranet, consistente en un Taller para la promoción del acceso y uso de las TIC de las mujeres rurales, se realizó la difusión mediante anuncios en prensa local digital y en un *blog*.
- En el ámbito del Programa de información, formación y prevención de la violencia sexual en jóvenes y adolescentes, realizado en Parla, se ha realizado publicidad en la prensa local y mediante *banner* en Internet.



Anuncio en Buzón de Parla

Celebración de actos de difusión de los avances y resultados del PO

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 2011, se mencionan los siguientes:

- Se ha celebrado un Seminario formativo sobre la aplicación y el desarrollo de los Planes de Igualdad, en la sede de UGT, en Madrid. La celebración del Seminario se difundió a través de las circulares informativas dirigidas a las federaciones de Comunidad Autónoma y a las Secciones Sindicales Estatales, así como en la página Web.

El Seminario estaba dirigido, prioritariamente, a las Secretarías de Igualdad de Comunidad Autónoma de la Federación, a las delegadas y delegados de UGT que participan en las mesas de negociación de planes de igualdad y a responsables de las Secciones Sindicales de UGT en empresas estatales de los sectores de Comercio, Hostelería-Turismo y Juego de ámbito estatal. Han participado un total de 59 personas, 18 hombres y 41 mujeres.

- En el marco de las acciones dirigidas a mujeres con discapacidad del Programa "Ejerciendo derechos, asumiendo responsabilidades" se ha celebrado el I Encuentro Autonómico "El Empoderamiento de la mujer. Mujeres con capacidad" en Lalín (Pontevedra), el cual iba dirigido a las mujeres con discapacidad del ámbito geográfico de Galicia así como a sus familias. Al Encuentro asistieron 80 personas (5 hombres y 75 mujeres).

- En el marco de las actuaciones dirigidas al fomento de la integración social y laboral de las mujeres gitanas, a través de la realización de encuentros, Seminarios y otras actividades, se han llevado a cabo las siguientes :
 - Seminario Estatal de Mujeres Gitanas “Intervención socio-familiar en igualdad de oportunidades con la comunidad gitana”, celebrado los días 7 y 8 de noviembre en la sede del Instituto de la Mujer. Se planteó en dos sentidos: ponencias magistrales y talleres participativos. Participaron 91 personas (66 mujeres y 25 hombres)
 - XV Jornadas Estatales de Mujeres Gitanas “Empoderamiento en Igualdad”, celebradas los días 5 y 6 de octubre en la sede de la Fundación Secretariado Gitano, dirigido a personas del centro y norte de España. Participaron 89 personas (87 mujeres y 2 hombres)
 - I Congreso Mundial de Mujeres Gitanas, que se celebró en Granada, los días 23, 24 y 25 de octubre de 2011, con el fin de potenciar el papel de las mujeres gitanas en la sociedad. Participaron 219 mujeres.
- Realización de la “1ª Conferencia de la Mujer: Los servicios Públicos: hacia un compromiso integral por la igualdad”. Con el objetivo de sensibilizar y formar en género a los representantes sindicales que participan en los procesos de negociación colectiva, se ha organizado una Conferencia en la que se evalúa el papel de la mujer en el ámbito de los Servicios Públicos. La Conferencia se celebró en Madrid durante los días 26 y 27 de octubre de 2011, habiendo tenido una gran participación de representantes sindicales de todo el ámbito nacional, asistiendo 160 mujeres y 2 hombres.
- Para la realización del proyecto “Rentabilidad de género y escuelas de negocio, palanca de impulso de talento femenino”, se celebró una jornada de sensibilización titulada “Jornada rentabilidad de género: herramienta competitiva”. Tuvo lugar en el marco del Día de la Persona Emprendedora celebrada en Feria de Muestras de Valencia, el 3 de noviembre y en ella participaron tanto asociadas de la Asociación de Empresarias y Profesionales de Valencia como personas asistentes a la Feria, por lo que se desconoce el número de asistentes.
- Celebración del Encuentro Atalanta, el 16 de diciembre, en Santiago de Compostela, en el marco del Convenio firmado con la Universidad de Santiago de Compostela, que tiene como objetivo fomentar el empresariado femenino en el ámbito científico-tecnológico. Han asistido 115 personas (90 mujeres y 25 hombres).
- En el ámbito del Programa Clara, se han realizado Jornadas informativas del Programa en el Ayuntamiento de Castro Caldelas (Orense) y Miranda de Ebro (Burgos), habiendo asistido 155 personas (150 mujeres y 5 hombres)
- En el ámbito del Programa de información, formación y prevención de la violencia sexual en jóvenes y adolescentes, se han realizado Jornadas de información sobre agresiones sexuales en los Ayuntamientos donde se han celebrado, dirigidas a las AMPAS, Asociaciones de Mujeres, Asociaciones vecinales y público en general.
- Para generar conocimiento sobre la participación de las mujeres en el sector TIC, se ha celebrado el Seminario “Más mujeres en las TIC” que ha tenido lugar en Alicante, el 20 de septiembre. El programa del Seminario incluyó una ponencia marco sobre empoderamiento de las Mujeres y Sociedad de la Información, una mesa sobre el panorama de la e-igualdad en España: principales retos y oportunidades y una mesa sobre creación de contenidos digitales para la igualdad y liderazgo femenino en los ámbitos tecnológicos. Integraron las mesas representantes del sector público, sector privado e universidad.

Estuvo dirigido a mujeres tecnólogas, empresas del sector, Universidad y público en general. Asistieron aproximadamente 70 personas.

- En el ámbito del Magíster en género y desarrollo en el marco de la XVI edición del Programa de formación en cooperación internacional “Mujeres y desarrollo” se han organizado dos Seminarios internacionales celebrados, el primero en la sede del ICEI, en el Campus de Somosaguas de Madrid, el 23 de febrero de 2011, al que asistieron 30 personas (29 mujeres y 1 hombre); el segundo, en la Biblioteca Histórica “Marqués de Valdecilla” de Madrid, al que asistieron 40 personas (36 mujeres y 4 hombres). La difusión se realizó a través de la Web ICEI: http://www.ucm.es/info/icei/#item=areas/06_genero/04_formacion/genero_desarrollo.sml;lang=ES y la del Instituto de la Mujer.

ORGANISMO AUTÓNOMO DE TRABAJO PENITENCIARIO Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

En el año 2011, el Organismo Autónomo de Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo, gestionó la impartición de más de 719 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 2011 un total de 28.500 trípticos y 1.175 carteles.



Para los alumnos participantes en estos cursos, se les ha entregado 6.755 carpetas y material escolar, 70.66 cuadernos y 8.091 equipos de vestuario con sus correspondientes logos del Fondo Social Europeo.

Además, se ha realizado la distribución del manual para la instalación de los Módulos Transversales de autoformación a 78 centros penitenciarios y centros de inserción social con su correspondiente información sobre la cofinanciación del Fondo Social Europeo en su diseño y elaboración.

En relación a este manual, en el número 22 (Abril – Junio 2011) de la Revista para el Desarrollo de la Sociedad de la Información en España FUNDETEC se publicó el artículo “Nuevos contenidos formativos transversales

para la inserción socio laboral de la población penitenciaria” en el que se hace especial mención en la participación del OATPFE en el Marco Comunitario de Apoyo 2007 – 2013 y su contribución en la realización de itinerarios integrados de inserción dirigidos a la población privada de libertad.



Nuevos contenidos formativos transversales para la inserción socio laboral de la población penitenciaria

El Organismo Autónomo de Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo ha puesto en marcha cuatro módulos transversales, que se integrarán en todos los contenidos formativos de las acciones de formación profesional para el empleo, desarrolladas en el interior de los centros penitenciarios.

Se busca la sensibilización en materia de medio ambiente, igualdad de género, prevención de riesgos laborales y el aprendizaje de herramientas informáticas para contribuir a la reinserción laboral y social de los internos.

Este proyecto ha sido cofinanciado por el Organismo Autónomo de Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo y el Fondo Social Europeo, en el Marco Comunitario de Apoyo 2007 – 2013. Fundetec aporta el soporte técnico y el personal necesario para el desarrollo de los módulos transversales.

Concretamente, dicho Organismo Penitenciario participa en el Programa Operativo “Lucha contra la discriminación”, del Marco Comunitario de Apoyo 2007 – 2013, a través del cual cofinancia itinerarios integrados de inserción. Los contenidos recogidos en estos módulos autoformativos son de carácter prioritario en este marco comunitario.

Según Isabel del Valle, Jefa de área de Formación para el Empleo y la Inserción Laboral de este organismo penitenciario, “esta nueva propuesta

que “es completar la formación técnica que se imparte a través de las acciones específicas de cualificación profesional con otras competencias necesarias para la inserción en el mercado laboral, sin perjuicio de que, en algún caso, ello también afecte a la esfera de lo social”.



Prevención de Riesgos Laborales

Introducción

¿Por qué es importante la prevención de riesgos laborales?

En los últimos años, los accidentes de trabajo han crecido considerablemente, lo que supone un problema al que hay que dar solución a través de todas las empresas y a los trabajadores y a la institución del Estado.

Al incorporarse a la Unión Europea, España, como país de origen industrial, y al tener un mayor crecimiento sobre otros países, los accidentes de trabajo y durante los riesgos de los trabajadores.

El crecimiento económico, es decir, que crece la empresa y crece el país, tiene que ir acompañado de una buena gestión de la salud de los trabajadores.

Características

Los contenidos de estos módulos son autoformativos, se recogen en soporte informático para familiarizar a los beneficiarios con este tipo de herramientas de aprendizaje. El programa se imparte empleando un sistema de autoformación interactivo adaptados a todos los niveles educativos, al nivel de instrucción de los potenciales beneficiarios. Se utiliza un lenguaje sencillo y claro, que facilita la comprensión de estos módulos a través de una navegación fácil e intuitiva. Para comprobar si el alumno tiene los conocimientos necesarios, se realizan ejercicios de repaso, donde cada usuario puede comprobar los conocimientos adquiridos. Todos los módulos están presentados por un locutor que introduce al alumno mediante una breve explicación de cada capítulo y le conduce a través de toda la actividad formativa.



Prevención de Riesgos Laborales

Temas

- Conceptos de Prevención de Riesgos Laborales
- Principios de la Gestión Preventiva
- Plan de Prevención de Riesgos Laborales
- Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales
- Prevención Química y Biológica
- Enfermedades de la Prevención
- Defensa del Trabajador y Control de la Inspección de Trabajo
- Responsabilidades Legales del Empresario

El objetivo es completar la formación técnica que se imparte a través de las acciones específicas de cualificación profesional con otras competencias necesarias para la inserción en el mercado laboral

de formación cofinanciada por el Fondo Social Europeo beneficiará a más 12.000 internos”. Del Valle puntualiza que “estos programas, cuyos contenidos son de carácter transversal, se unirán permanentemente a la oferta formativa que se facilita a la población penitenciaria con las actualizaciones que se consideren oportunas”. En cuanto a su objetivo, nuestra interlocutora añade

En relación a la difusión de los programas de acompañamiento para la inserción laboral que se han desarrollado en 9 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 también carteles y dípticos.

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.

Por último, señalar que participamos en la reunión de la Red Temática Nacional que se celebró en Madrid el 7 de julio de 2011 en la que presentamos los proyectos del OATPFE cofinanciados por el FSE.

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE INMIGRACIÓN

Acciones realizadas por la Subdirección General de Inmigración, como organismo intermedio, en materia de Información y publicidad en relación con actividades cofinanciadas por el FSE

La principal novedad en relación con las actuaciones gestionadas por la Dirección General de Inmigración en 2011 (actualmente Subdirección General de Inmigración,) es, como se señala en otros apartados del Informe Anual, la canalización de todas las actividades a través de subvenciones, desapareciendo la figura del convenio de colaboración, que se utilizó hasta 2010.

Teniendo esto en cuenta, se mantienen, en líneas generales, las actuaciones que se venían realizando en ejercicios anteriores. En concreto se convocó las siguientes:

- Organización y coordinación de las contrataciones y desplazamientos de las personas trabajadoras de temporada
- Promoción y apoyo a la concatenación de campaña
- Visita a los alojamientos y elaboración de informes sobre las condiciones de los mismos
- Elaboración de un censo de alojamientos
- Asesoramiento e información sociolaboral
- Realización de estudios e investigaciones
- Asistencia a las Comisiones Central y Provinciales y grupos de trabajo enmarcados en el Convenio de Migraciones de la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración.

Las siete líneas se recogen en una única convocatoria, aprobada por Resolución de 29 de julio de 2011, de la Dirección General de Inmigración, por la que se convocan subvenciones públicas para la ordenación de los flujos migratorios laborales de trabajadores migrantes para campañas agrícolas de temporada.

La difusión de la convocatoria ha sido la propia de la normativa de subvenciones, aprobándose y publicándose en Boletín Oficial del Estado una nueva Orden de bases (Orden TIN/1610/2011, de 3 de junio, BOE del 14) y posteriormente convocatoria correspondiente a 2011 (Resolución de 29 de julio de 2011 citada). En ambos casos se hace referencia a la cofinanciación de las subvenciones por el Fondo Social Europeo.

Asimismo se han publicado las subvenciones en el sitio Web de la entonces Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración (actualmente Secretaría General) en un apartado específico en el que se recogen las convocatorias cofinanciadas por el FSE. Ese apartado incluye una información genérica sobre el FSE y las convocatorias de los dos organismos intermedios dependientes: la entonces Dirección General de Inmigración y las de la Dirección General de Integración de los Inmigrantes (actualmente subdirecciones generales).

Por último se hace referencia a la cofinanciación comunitaria:

- En la documentación administrativa utilizada en las operaciones (incluye el logotipo del Fondo Social Europeo y su lema "Invierte en tu futuro").
- En la documentación elaborada por las entidades subvencionadas para las acciones desarrolladas.

A diferencia de ejercicios anteriores, las instrucciones de justificación para las entidades beneficiarias no se han elaborado como un documento aparte sino que se han incluido como parte de la Resolución de convocatoria.

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)*, este organismo intermedio ha ejecutado durante el periodo 2011 las que exponemos a continuación:

Potenciales beneficiarios:

- Línea de acción 1: Dar a conocer las actividades del PO y las vías de acceso a las mismas a todas las partes interesadas.
 - Edición de material divulgativo.

Este Organismo, en relación con el colectivo de inmigrantes, solicitantes de asilo y otras personas con protección internacional, se encarga del cumplimiento de la obligación en materia de información y publicidad que establece el Reglamento 1828/2006 de la Comisión, de 8 de diciembre de 2006, así como el *Plan de Comunicación del Programa Operativo Lucha contra la Discriminación 2007-2013 (POLCD)*, a través de la publicidad que se ha incluido en la Resolución de Convocatoria de subvenciones o en otros instrumentos de obligado cumplimiento, sobre la cofinanciación del Fondo Social Europeo.

Respecto a estas convocatorias de subvenciones, los documentos que dan cumplimiento a esta medida para el año 2011 son la Orden TAS/1043/2007, de 18 de abril, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones y la Resolución de 17 de marzo de 2010, de la Dirección General de Integración de los Inmigrantes, por la que se convoca la concesión de subvenciones del área de integración de los inmigrantes, solicitantes de asilo y otras personas con protección internacional, mediante la inclusión de la exigencia de dar publicidad a la cofinanciación del Fondo Social Europeo. Tanto la convocatoria como las bases han sido publicadas en el Boletín Oficial del Estado.

Así mismo, se ha vuelto a informar a todas las entidades subvencionadas, como ejecutoras de las actuaciones, puesto que no todas ellas eran de continuidad, bien mediante el envío generalizado del Manual de Instrucciones para la Presentación, Gestión y Seguimiento de los Programas Subvencionados y Cofinanciados por el Fondo Social Europeo o bien de manera individual en visitas *in situ*, reuniones, etc., sobre la cofinanciación del Fondo Social Europeo en los programas seleccionados, y se ha insistido en que quedan obligadas a dar publicidad de la participación comunitaria a través del FSE y a dar difusión de los programas. Se les hizo saber que habría que incorporar de forma visible en todo el material que se utilizase para los programas subvencionados, así como para la difusión de los mismos, el emblema europeo según modelo que se les adjuntó oportunamente en formato papel y electrónico.

- Línea de acción 2: Difundir los requisitos y condiciones de acceso a la financiación en el marco de operaciones concretas.
 - Inclusión en la documentación administrativa relativa a las operaciones, de información relativa a las condiciones de acceso a financiación, los procedimientos de examen de las solicitudes y los criterios de selección de las operaciones.

Este Organismo, en relación con el colectivo de inmigrantes, solicitantes de asilo y otras personas con protección internacional, se encarga del cumplimiento de la obligación en materia de información y publicidad que establece el Reglamento 1828/2006 de la Comisión, de 8 de diciembre de 2006, así

como el *Plan de Comunicación del Programa Operativo Lucha contra la Discriminación 2007-2013 (POLCD)*, a través de la publicidad que se ha incluido en la Resolución de Convocatoria de subvenciones o en otros instrumentos de obligado cumplimiento, sobre la cofinanciación del Fondo Social Europeo.

Respecto a estas convocatorias de subvenciones, los documentos que dan cumplimiento a esta medida para el año 2011 son la Orden TAS/1043/2007, de 18 de abril, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones y la Resolución de 17 de marzo de 2010, de la Dirección General de Integración de los Inmigrantes, por la que se convoca la concesión de subvenciones del área de integración de los inmigrantes, solicitantes de asilo y otras personas con protección internacional. En esta última se recogen específicamente en el anexo A los programas que pueden ser subvencionados, con una selección de las operaciones o programas que serán cofinanciados por el FSE. Asimismo en el apartado séptimo de la misma se establecen los criterios de valoración. La exigencia de dar publicidad a la cofinanciación del Fondo Social Europeo así como otras obligaciones viene recogida en el apartado noveno. Ambas convocatorias y bases han sido publicadas en el Boletín Oficial del Estado.

- Línea de acción 3: Anticipar las futuras implicaciones de los beneficiarios cuyos proyectos sean finalmente aprobados.
- Mención explícita, en la documentación administrativa relativa a las operaciones, de que la aceptación de la ayuda comunitaria implicará la aparición de beneficiarios en la lista pública de beneficiarios, operaciones y cuantías.

Este Organismo, en relación con el colectivo de inmigrantes, solicitantes de asilo y otras personas con protección internacional, se encarga del cumplimiento de la obligación en materia de información y publicidad que establece el Reglamento 1828/2006 de la Comisión, de 8 de diciembre de 2006, así como el *Plan de Comunicación del Programa Operativo Lucha contra la Discriminación 2007-2013 (POLCD)*, a través de la publicidad que se ha incluido en la Resolución de Convocatoria de subvenciones o en otros instrumentos de obligado cumplimiento, sobre la cofinanciación del Fondo Social Europeo.

En la *Resolución de 17 de marzo de 2010, de la Dirección General de Integración de los Inmigrantes, por la que se convoca la concesión de subvenciones del área de integración de los inmigrantes, solicitantes de asilo y otras personas con protección internacional* artículo 9.2 se recoge, entre las obligaciones de las entidades subvencionadas, textualmente:

- a) La aceptación de la subvención implica la autorización de la Entidad para ser incluido en una lista de beneficiarios publicada anualmente por la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo.

La convocatoria ha sido publicada en el Boletín Oficial del Estado.

Beneficiarios:

- Línea de acción 4: Informar de que la aceptación de la financiación implica la aceptación de su inclusión en una lista pública de beneficiarios, operaciones y cuantías.
- Comunicación escrita a los beneficiarios, tras la aprobación de sus proyectos, de su obligada aparición en la lista pública de beneficiarios, operaciones y cuantías.

Cada Resolución individual de concesión de la subvención establece en sendos apartados la obligación de:

- f) Incorporar de forma visible, en el material que se utilice para la difusión del programa subvencionado, el logotipo que permite identificar el origen de la subvención, según los modelos establecidos en el anexo B (artículo 15.g).

La Entidad queda obligada a dar publicidad de la cofinanciación del Fondo Social Europeo... y a dar difusión del programa de acuerdo con las directrices de información y publicidad, reflejadas en los Reglamentos comunitarios de aplicación.

- k) Proceder al reintegro de los fondos percibidos en los supuestos recogidos en el artículo 21 de la Orden.

Así mismo, la Entidad subvencionada estará sujeta al cumplimiento de las obligaciones derivadas de la cofinanciación del Fondo Social Europeo... de conformidad con la normativa comunitaria señalada en el Fundamento de Derecho Primero de la presente Resolución.

➤ Línea de acción 5: Facilitar las tareas de gestión del PO a los organismos y personas encargadas de realizarlas.

- Remisión de instrucciones y documentación de tipo metodológico sobre los procedimientos de gestión, seguimiento, control, información y publicidad del PO.

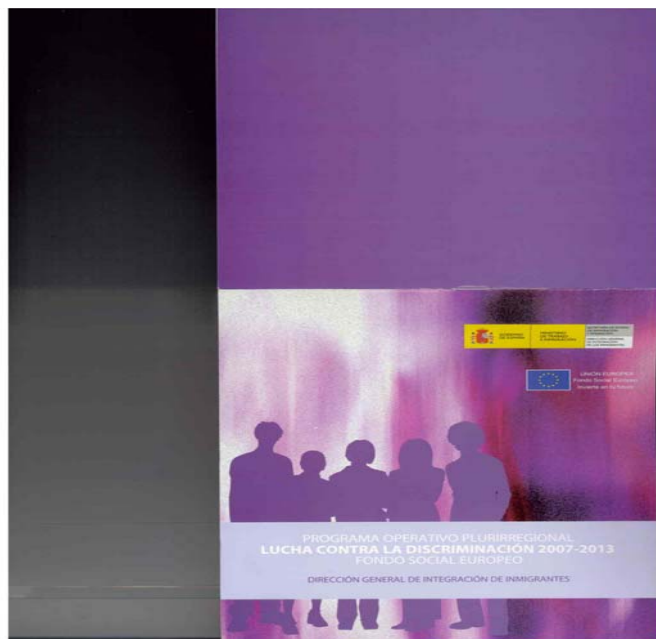
Con carácter general, se ha vuelto a informar a todas las entidades subvencionadas, como ejecutoras de las actuaciones, puesto que no todas ellas eran de continuidad, mediante el envío del *Libro de instrucciones para la gestión, seguimiento y justificación de la convocatoria de concesión de subvenciones en el área de integración de los inmigrantes, solicitantes de asilo y otras personas con protección internacional (Resolución de la Dirección General de Integración de los Inmigrantes de 17 de marzo de 2010)* en el que se recogen todos los procedimientos, instrucciones y modelos para la de gestión, seguimiento y control de los programas cofinanciados. Asimismo se informa de manera individual en visitas *in situ*, en reuniones, etc., sobre la cofinanciación del Fondo Social Europeo en los programas seleccionados y las obligaciones que conlleva dicha cofinanciación, y se ha insistido en que quedan obligadas a dar publicidad de la participación comunitaria a través del FSE y a dar difusión de los programas. Se les hizo saber que habría que incorporar de forma visible en todo el material que se utilizase para los programas subvencionados, así como para la difusión de los mismos, el emblema europeo según modelo que se les adjuntó oportunamente en formato papel y electrónico.

Potenciales participantes:

➤ Línea de acción 6: Fomentar una amplia participación en las acciones del PO.

- Edición de material divulgativo

Esta Dirección General como Organismo Intermedio no ha desarrollado directamente ninguna edición de material, sin embargo se ha seguido distribuyendo el folleto editado en 2009.



Las entidades subvencionadas durante el año 2011 han incluido la publicidad exigida en las actividades y actos públicos, acciones de difusión, publicaciones realizadas, soportes publicitarios y documentación distribuida según se recoge en el cuadro de indicadores del plan de comunicación.

Público en general:

➤ Línea de acción 8: Divulgar la cofinanciación comunitaria, a través del FSE, de las operaciones del PO.

- Mención explícita a la cofinanciación del FSE en todos los documentos y materiales que se desarrollen en relación con las operaciones.

Se ha enviado, como se indica anteriormente, a todas las entidades subvencionadas el *Libro de instrucciones para la gestión, seguimiento y justificación de la convocatoria de concesión de subvenciones en el área de integración de los inmigrantes, solicitantes de asilo y otras personas con protección internacional (Resolución de la Dirección General de Integración de los Inmigrantes de 17 de marzo de 2010)*, en el que consta su obligación de dar publicidad de la participación comunitaria a través del FSE y a dar difusión de los programas.

En la *Resolución de 17 de marzo de 2010, de la Dirección General de Integración de los Inmigrantes, por la que se convoca la concesión de subvenciones del área de integración de los inmigrantes, solicitantes de asilo y otras personas con protección internacional* se establece la exigencia de dar publicidad a la cofinanciación del Fondo Social Europeo.

Las entidades subvencionadas durante el año 2011 han incluido la publicidad exigida en las actividades y actos públicos, acciones de difusión, publicaciones realizadas, soportes publicitarios y documentación distribuida según se recoge en el cuadro de indicadores del plan de comunicación.

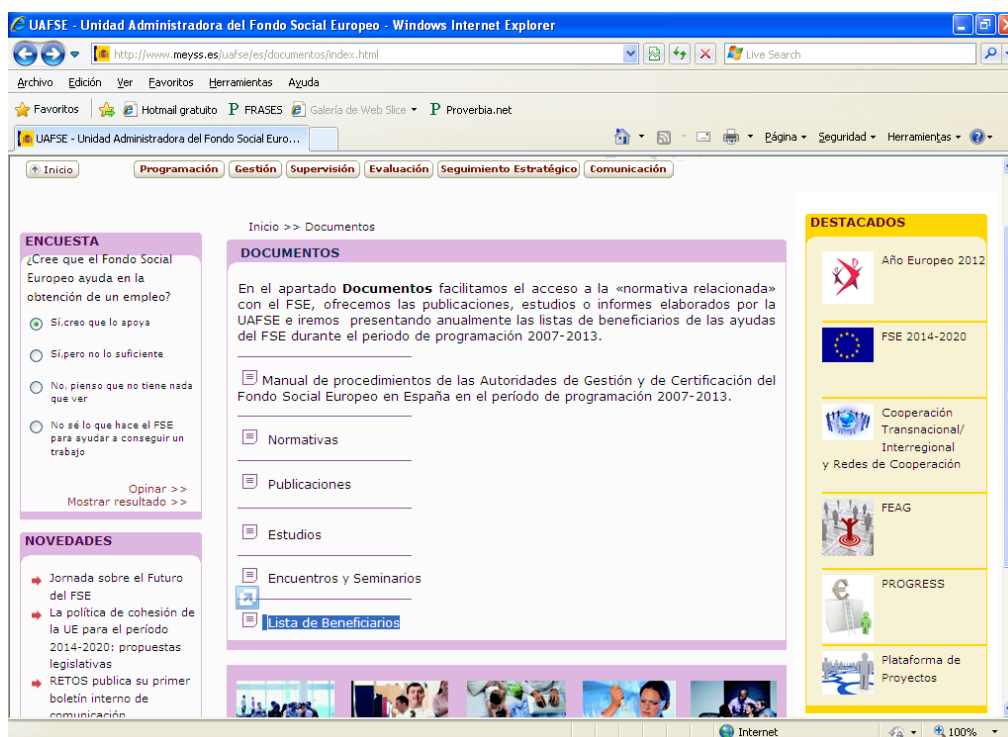
Este Organismo Intermedio en toda cuanta documentación emite desde el Área de Fondos Comunitarios-FSE incluye el logotipo y lema del FSE.

- Medida 16. Respeto de las normas técnicas establecidas por la reglamentación comunitaria. Se cumplen las obligaciones dispuestas.

UNIDAD ADMINISTRADORA DEL FONDO SOCIAL EUROPEO

La UAFSE, en tanto que Autoridad de Gestión del POLcD 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 está publicada en la página Web de la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (www.meyss.es/uafse), y se va actualizando a medida que la información está disponible en la aplicación FSE 2007. se encuentran recogidos todos los beneficiarios de ayudas del FSE de 2011.



Asimismo, el 9 de mayo de 2011, 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, permaneciendo así durante una semana, tal y como exige el artículo 7 del Reglamento (CE) 1828/2006 de la Comisión.



Con ese motivo, a fin de divulgar los proyectos europeos cofinanciados por el FSE se difundió la publicación especial conmemorativa del Fondo Social Europeo (editada por la DG de Empleo y Asuntos Sociales), a disposición para su consulta en las zonas comunes de la sede de la Unidad Administradora.

Se procedió también, en la entrada del recinto, al reparto de productos publicitarios del FSE, para quienes visitaron la UAFSE durante esos días, así como a la colocación de paneles dedicados específicamente a recordar este día, en distintas áreas del edificio

A través de un correo electrónico masivo se ha recordado la celebración de esta jornada a todos los que participan en la gestión, desarrollo y aplicación del FSE en España.



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 de trabajo sobre el Futuro del FSE, celebrada el 14 de noviembre en Madrid.



El principal objetivo de esta Jornada fue el de mostrar las propuestas existentes acerca de la Política de Cohesión 2014-2020 y los borradores legislativos del FSE para ese nuevo periodo. Así, los Organismos Intermedios aportaron las pertinentes observaciones al borrador de los nuevos Reglamentos de los Fondos Estructurales para el periodo 2014-2020.

Además, este Acto sirvió para difundir los logros y avances del FSE.



En relación con los textos reglamentarios presentados, se analizaron temas de auditoría, supervisión y evaluación, así como opciones de simplificación de costes y planes de acción conjunta.

La jornada se dirigió a todos los organismos implicados en la gestión, seguimiento e implementación de los programas del actual periodo, con el fin de poder adaptar, gracias a las contribuciones surgidas del evento, las necesidades regionales españolas a las expectativas de las actuaciones y del marco normativo del futuro periodo en el que se desarrollarán los Fondos Europeos.

Por último, es importante recordar que, además de estas 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, incluyendo a éste de Lucha contra la Discriminación, 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

CÁRITAS

En el marco del POLcD 2007-2013 hemos elaborado un video promocional acerca del trabajo desarrollado desde Cáritas en el primer trienio de este segundo periodo, este video se presenta a la vez que la memoria de empleo de Cáritas 2010 (Junio 2011) y ha representado un magnifico apoyo para la difusión del magnifico soporte que ha supuesto el apoyo del FSE para la mejora de las posibilidades de encontrar un empleo de nuestros participantes.

Objetivos:

- Elaboración Materiales difusión sobre el POLcD.
 - o Memoria Empleo 2010
 - o Folleto Memoria Empleo 2010 (En Inglés)
 - o Video Promocional POLcD 2007-2013 (El trabajo desarrollado en el primer Trienio de este segundo periodo) (Subtitulado al Inglés)
<http://www.youtube.com/watch?v=xi9Gcylq35s&feature=youtu.be>
Sección Multimedia: <http://www.caritas.es/>
- Difusión del Programa Operativo Lucha contra la discriminación a través de redes sociales.





http://www.caritas.es/ghacemos_programaas_proyectoInfo.aspx?Id=30

Publico Objetivo:

- Sociedad en general.
- Agentes de la red Cáritas. (Red Europea de Cáritas, Voluntarios, trabajadores de otros programas, etc)
- Medios de comunicación social.
- Organismos Públicos.

Se considera una Buena Práctica de Comunicación por cumplir los criterios de:

1. Adecuación de los contenidos a los objetivos perseguidos.

Todos los materiales hacen referencia o difunden claramente la importante labor del FSE a través del POLcD 2007-2013.

2. Incorporación de criterios de Igualdad de oportunidades.

Las imágenes usadas siguen el criterio de equilibrio, todos los datos se disgregan por sexo.

3. Adecuación con el objetivo general de difusión de los fondos

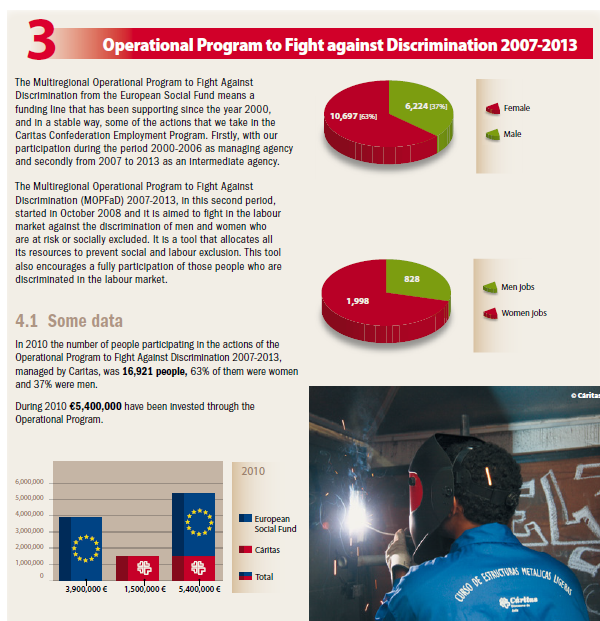
En concreto, el video de publicidad sobre el POLcD 2007-2013 está dedicado íntegramente al importante papel que juega el FSE en el desarrollo de nuestras acciones de empleo.

5. Alto grado de cobertura sobre la población objetivo de la acción de comunicación

El video y las memorias se reparten en los 60 puntos de Cáritas Diocesanas (físicamente), también se ha repartido por toda la red de Cáritas Europa. La incorporación de las redes sociales para su difusión proporciona una mayor cobertura. Tanto el video, como la memoria, como el folleto están en diversos formatos, lo que ha permitido una mayor y rápida difusión. Existen Memorias USB con todos los elementos, el video está colgado en Youtube así como en la Web de Cáritas y se le ha dado difusión a través de Facebook y Twitter.

7. Uso de nuevas tecnologías de la información.

El uso de las redes sociales para la difusión.



Publicación Folleto Memoria empleo con apartado específico POLcD en Inglés.

CRUZ ROJA ESPAÑOLA

CAMPAÑA "TE CORRESPONDE NOS CORRESPONDE"²⁴

Región: Multiobjetivo

Ámbito de influencia: El conjunto del estado

Periodo de desarrollo: 2.011

Descripción de la práctica:

El objetivo general de esta campaña es 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.

"Te corresponde, nos corresponde" parte de un hecho que, por el momento, es incuestionable en nuestra sociedad: el acceso al mercado de trabajo y el desarrollo profesional de las mujeres se ve afectado negativamente por la desigualdad que existe a la hora de compaginar vida laboral con la atención a otras tareas consideradas "domésticas" y que tienen que ver sobre todo con el cuidado de niños y niñas o de personas mayores. 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.

Principales actuaciones de la campaña:

La campaña engloba dos líneas de actuación:

A) Exposición Te corresponde Nos corresponde.

Dirigida, principalmente, a la población general. Está formada por 20 piezas que otros tantos viñetistas de reconocido prestigio han cedido desinteresadamente a Cruz Roja. A continuación se detalla la relación de las y los 20 artistas gráficos que han cedido su trabajo para hacer posible la exposición. En todos los casos, excepto en el de Antonio Fraguas, se ha tratado de obra original.

²⁴ Esta campaña fue cofinanciada por el Fondo Social Europeo a través del Programa Operativo Plurirregional Lucha Contra la Discriminación 2007-2013 y el Ministerio de Igualdad. Se contó asimismo con la colaboración de la Obra Social La Caixa

- Adriana Mosquera (Nani)
- Bernardo Vergara
- Carlos Azagra
- Caye Casas Martínez (Caye)
- Javier Olivares
- Luis Davila Malvido
- Mel
- Ortifus
- José Luis Padilla (Padylla)
- Rafael Vega (Sansón)
- Ajubel
- Borja Montoro
- Castillo & Davia
- Antonio Fraguas (Forges)
- Luis Ángel Argote Martín
- Mariel Soria
- Miguel Gallardo
- Paco Roca
- Rafa Fonteriz
- Sento Llobell

Algunas de las viñetas creadas para Te corresponde Nos Corresponde



Por lo que se refiere a los soportes físicos, la exposición consta de:

- 20 mesas de dibujo, cada una de ellas formada por una viñeta asociada a un mensaje clave y datos cuantitativos que reflejan la realidad desigual de nuestra sociedad.
- 5 soportes que facilitan el hilo conductor de la exposición, al tiempo que amplían y agrupan los contenidos que se quieren transmitir.
- Soportes decorativos: 1 goma y 2 lápices por exposición con el lema "Te corresponde, nos corresponde".
- Materiales de apoyo: 10.000 postales, reproduciendo cuatro de las viñetas que formaban parte de la exposición, y en cuya trasera aparecía un texto explicativo de la necesidad de la corresponsabilidad en materia de conciliación.

Con el fin de incrementar la capacidad de difusión de la exposición se realizaron 10 conjuntos de exposiciones, y los distintos elementos de la exposición (excepto las viñetas) han sido traducidos a las lenguas cooficiales: catalán, gallego y euskera.

El tiempo medio por exposición osciló entre 15 y 30 días y se concentró básicamente en dos tipos de localizaciones para conseguir el máximo alcance a nivel poblacional: estaciones de tren y centros comerciales.

En la mayoría de los casos, cada una de las exposiciones realizadas estuvo acompañada de un acto de presentación dirigido a medios de comunicación, entidades sociales, administraciones..., y en muchas

localidades se realizaron visitas guiadas a la exposición. Más adelante se presentan los datos correspondientes al conjunto de las actuaciones.

B) Actuaciones para la promoción de la corresponsabilidad

Estas actuaciones estuvieron dirigidas fundamentalmente a las empresas con el objetivo de promover un mayor conocimiento del concepto "Corresponsabilidad" y difundir posibles medidas que las empresas pueden abordar para su fomento. Las actuaciones puestas en marcha han sido:

- *Guía "La corresponsabilidad en el entorno empresarial. Desarrollando nuevos valores en la gestión empresarial: corresponsabilidad e igualdad"*

Una guía donde se ofrecen las claves para que las empresas implanten medidas y planes de conciliación ajustados a sus necesidades y las de su plantilla. Esta guía se elaboró en soporte .pdf en dos versiones: castellano y catalán.

- *Microsite "En qué trabajarás dentro de diez años".* Sencilla aplicación distribuida por correo electrónico a empresas. Tiene por objetivo poner de manifiesto cómo la incorporación al mercado de trabajo y el desarrollo profesional de las mujeres se ve afectado, en mucha medida que los de los hombres, por cuestiones vinculadas a sus responsabilidades familiares.

- *"te correspondenoscorresponde.org"*

Página web que ofrece información actualizada sobre las características y recorrido de la exposición así como la posibilidad de descarga productos de la campaña como la guía o la aplicación "En qué trabajarás...".

- Materiales gráficos *"Tú pintas mucho".*

Estos materiales tenían el objetivo de comunicar a responsables de Recursos Humanos la existencia de la campaña y sugerir una reflexión sobre el papel que cada uno de nosotros y cada una de nosotras puede jugar para cambiar la realidad actual.

- Elaboración y envío de *tres emailings dirigidos a las empresas*

Con el fin de obtener una amplia difusión a bajo coste, se elaboraron tres emailings. Todos ellos, junto con los materiales asociados se realizaron en castellano y catalán:



Para dar a conocer la microsite "En qué trabajarás dentro de 10 años"



Para dar a conocer la campaña

En el apartado "Alto grado de cobertura..." se presentan los datos de realización y resultados conseguidos en cada una de estas actuaciones.

A continuación se describe cómo esta campaña se ajusta a los criterios identificadores de buenas prácticas:

1. Uso de recursos innovadores en la presentación, organización y/o desarrollo.

La campaña en su conjunto responde a un diseño innovador orientado a conseguir la mayor efectividad a la hora tanto de captar la atención de los destinatarios como de transmitir los mensajes nucleares vinculados a la necesidad de la corresponsabilidad en materia de conciliación.

En este punto, cabe señalar que el tipo de actuaciones, soportes, público objetivo y mensajes a transmitir tuvieron como base dos informes que analizaban:

- El marco teórico sobre el que se basa la campaña (igualdad de oportunidades y de género en el ámbito del empleo)
- Otras campañas puestas en marcha con anterioridad con temáticas similares para que el trabajo fuera complementario con lo ya realizado.

El primero de estos informes sirvió, fundamentalmente, para delimitar qué decir y a quién. Asimismo sirvió de a toda la documentación que se ha generado (dossier, guía...) y para las acciones de sensibilización y formación que se han desarrollado y que se explican más adelante. El segundo de ellos permitió delimitar el cómo transmitir los mensajes al público destinatario: el tono, los canales, la estrategia...

2. Adecuación de los contenidos a los objetivos perseguidos:

Entendemos que hay una adecuación máxima entre:

a) los objetivos de sensibilización y comunicación en torno a la corresponsabilidad que la campaña persigue y los siguientes aspectos:

- b) El proceso de creación y creatividad planteado en un contexto expositivo.
- c) El recurso del humor como generador de reflexión en torno a los mensajes transmitidos.
- d) La utilización de viñetas para ilustrar y hacer reflexionar sobre cuestiones que si bien están incorporadas a nivel técnico, con frecuencia resultan muy lejanas para la ciudadanía, por ejemplo: qué consecuencias tiene en el desarrollo profesional de las mujeres un desigual reparto de las tareas domésticas, qué valor, no sólo social sino también económico, aporta el trabajo doméstico por parte de las mujeres...
- e) La idea de la viñeta/ilustración con los soportes físicos de la exposición (mesas de dibujo).
- f) El slogan "Te corresponde Nos corresponde" alude directamente a la implicación individual y social que se necesita para que la corresponsabilidad en materia de conciliación sea una realidad.

3. Incorporación de criterios de igualdad de oportunidades:

La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es el "*leit motiv*" que da origen y sentido a la campaña por lo que los criterios de igualdad de oportunidades están plenamente incorporados a la campaña. Además en este punto cabe señalar que tanto la estructura de ideas fuerza como los mensajes que se transmiten en la campaña fueron definidos a partir de un estudio realizado por una técnica especializada en igualdad de género y de oportunidades entre hombres y mujeres.

Entre otras cuestiones dicho estudio analizaba en profundidad:

- La corresponsabilidad entre la vida personal, familiar y laboral como uno de los grandes retos del siglo XXI.
- Las consecuencias no sólo para las mujeres sino también para el conjunto de la sociedad, de la ausencia de conciliación.

A partir de las conclusiones del estudio, se diseñó la estructura de contenidos e ideas fuerza de la exposición y del conjunto de elementos de la campaña. Una vez definidos, estos elementos se "tradujeron" en mensajes sencillos y cercanos que reforzaran las ideas transmitidas por las diferentes viñetas. Cabe señalar que las y los viñetistas dispusieron por adelantado de la primera estructura de ideas fuerza como material de apoyo a la hora de elaborar sus piezas.

4. Adecuación con el objetivo general de difusión de los fondos:

Entendemos que por sus contenidos y mensajes, la campaña mantiene 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 objetivo específico: "proponer

oportunidades de integración social y laboral a las personas excluidas y en riesgo de exclusión del mercado de trabajo". Cabe recordar que dos de las actividades que se proponen para alcanzar dicho objetivo son:

- Realización de campañas de sensibilización social que fomenten la lucha contra la discriminación en el acceso al trabajo y a la promoción dentro del mismo.
- Fomento de la responsabilidad social de las empresas para favorecer la inclusión social.

Las dos actividades anteriores se aúnan en la campaña Te corresponde Nos corresponde.

Además, la campaña se adecua a dos de los objetivos que sustentan la estrategia del Plan de Comunicación del POLCD del FSE 2007-2013, en concreto con:

- Sensibilizar a la opinión pública sobre las dificultades de acceso y permanencia en el mercado de trabajo de diversos colectivos. En este caso hablaríamos de las mujeres que sin bien no son entendidas como "colectivo" dentro de la campaña, sí es evidente que son una parte de la población hoy en día se enfrentan a barreras y dificultades para acceder y permanecer en el mercado de trabajo.
- 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 este sentido, tanto la exposición como los diferentes elementos de la campaña integran 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. Pluriregional Lucha contra la Discriminación 2007-2013.

5. Alto grado de cobertura sobre la población objetivo de la acción de comunicación

A continuación se presentan los indicadores de realización que muestran el alto grado de cobertura conseguido, en 2011, por la campaña Te corresponde Nos corresponde sobre la población objetivo:

- Cobertura de 13 de las 17 comunidades autónomas. En este punto cabe señalar que esta cobertura ha sido, en parte posible, gracias a la colaboración de ayuntamientos, consejerías autonómicas, organismos provinciales, obras sociales de cajas de ahorros, empresas y asociaciones empresariales, sindicatos, cámaras de comercio, universidades, asociaciones de mujeres....

- 66 exposiciones "Te corresponde Nos corresponde". Con el fin de acercar la campaña a la ciudadanía, la exposición ha estado ubicada en centros comerciales, casas

de la cultura, centros de la mujer, bibliotecas municipales, casas de la juventud, estaciones tren, tranvía, ayuntamiento, asambleas locales de Cruz Roja, campus universitarios, teatros, cines, plazas, institutos...

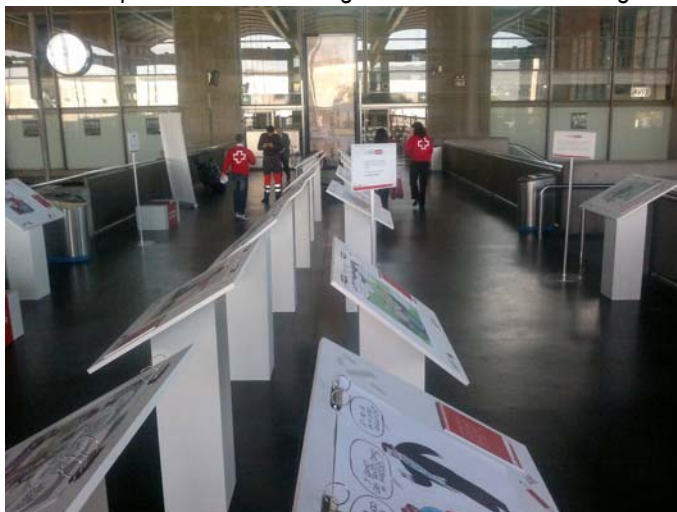
- 44 actos de presentación de la campaña.

- 68 actividades asociadas a la exposición, principalmente visitas guiadas (65)

- Visitantes de la exposición: 226.948

- Participantes en actos de presentación y visitas guiadas: 5.502

- Total visitantes: 232.450



- 594 voluntarios y voluntarias de Cruz Roja han colaborado en el recorrido de la exposición (montaje, desmontaje, traslado, organización de visitas guiadas...)
- Distribución de piezas a través del correo electrónico a algo más de 11.000 empresas.
- Amplia repercusión en los medios de comunicación. Sólo el primer acto de presentación de la campaña en el Ministerio de Igualdad (24 de febrero de 2011) tuvo un impacto de audiencia de 5.719.000, cifra a la que habría que sumar la repercusión en los diferentes medios de comunicación locales que han hecho eco del recorrido de la exposición.



6. Evidencia de un alto grado de calidad

Junto a la evidencia que suponen los datos reseñados en el punto anterior, entendemos que la calidad de esta iniciativa viene por avalada por:

- El rigor técnico en materia de igualdad de oportunidades y perspectiva de género que está presente y subyace a toda la iniciativa: desde su concepción y planificación, hasta la identificación de los mensajes a transmitir, del formato de piezas más adecuado a cada mensaje y a cada público, la elección de soportes, la estrategia para que la campaña tuviese un recorrido lo más amplio posible.
- La apuesta por:
 - o un tono comunicativo amigable y cercano a las y los destinatarios.
 - o el humor como herramienta para provocar la reflexión.
 - o La imagen para ejemplificar situaciones complejas que afectan a muchas mujeres e influye negativamente en su acceso al mercado de trabajo y a su desarrollo profesional.
- La elección de ubicaciones que, como se ha señalado anteriormente, facilitaban el contacto con la sociedad: las personas “se encontraban con la exposición” mientras realizaban sus actividades cotidianas.
- Trasladar la necesidad de la corresponsabilidad a un amplio número de empresas, con ejemplos muy sencillos y cercanos de cómo la falta de esta corresponsabilidad supone no sólo un perjuicio para el desarrollo profesional de muchas mujeres, sino también una pérdida de talento.

Cabe señalar que más de 1.000 personas respondieron a cuestionarios que recogían su opinión y valoración de la exposición “Te corresponde Nos corresponde”. A continuación se recogen algunas de las opiniones manifestadas por estos visitantes:

- “Es una exposición muy atractiva y fácil para verla y disfrutarla”.
- “Interesante, educativa, positiva, didáctica, innovadora, divertida y original...”
- “Los viñetistas son grandes artistas de la realidad. Me siento identificada con la exposición”
- “Ha hecho reflexionar a mi hijo de 9 años. Me ha dado ideas para mi trabajo”
- “Está bien planteada. Dice muchas verdades. La sociedad tiene que cambiar. También hay valorar a los hombres que son responsables”
- “Se ve lo que falta por hacer”
- “Muestra una realidad social”
- “La desigualdad aún está muy presente en la sociedad. Hemos de lugar por la igualdad. Es cosas de todos y todas”
- “No siempre tiene que ser la mujer la que se encargue de todo, que se puede dividir, hablar el motivo y llegar a una conclusión.”



Por lo que respecta a los logros obtenidos por Te corresponde Nos corresponde en este año 2.011, cabría señalar:

- Mostrar una realidad que es conocida por todos y todas dando un paso importante para concienciar de que el cambio es necesario.
- Llamar la atención de empresas y administraciones públicas acerca de cómo las consecuencias de la no conciliación se intensifican en el caso de las mujeres en situación de dificultad social.
- Estar presentes en localidades pequeñas que, con frecuencia, quedan fuera de actividades de este tipo.
- Que haya más personas sensibilizadas sobre una realidad que afecta especialmente a muchas mujeres en el desarrollo de su vida y de su carrera profesional.
- Difundir nuestro trabajo y nuestro posicionamiento sobre el acceso al empleo de las personas en situación de dificultad social.
- Reforzar el compromiso interno de Cruz Roja con el impulso de medidas de conciliación.
- Captar la atención de medios de comunicación, muchos de ellos locales y regionales, que han ofrecido una amplia cobertura para la difusión de la campaña y han permitido llegar a un número elevado de personas.
- Despertar el interés de otras entidades por seguir trabajando en la corresponsabilidad en materia de conciliación. Son muchos los ayuntamientos que nos han solicitado la exposición para promoverla en colaboración con Cruz Roja.
- Entrar en centros educativos y trabajar con las y los jóvenes sobre las consecuencias que la falta de corresponsabilidad y conciliación tienen en el desarrollo profesional de las mujeres.

Por último señalar que la campaña Te corresponde Nos corresponde ha sido reconocida como finalista en los “II premios Corresponsables”, en la categoría “entidades no lucrativas”. Estos premios son organizados por la Fundación Corresponsables.

7. Uso de nuevas tecnologías de la información

El uso de las nuevas tecnologías de la información ha sido una herramienta más del desarrollo de la campaña. No sólo con el objetivo de incrementar las posibilidades de difusión y sensibilización de la campaña, sino también para reducir significativamente la utilización de piezas y elementos en soporte papel. En la práctica, este uso de las nuevas tecnologías de la información se ha traducido en:

- Creación de www.tecorrespondenoscorresponde.org Como se ha señalado la página web ha servido para:
 - o Presentar la iniciativa.
 - o Recopilar las diferentes piezas y productos desarrollados.
 - o Informar, a través de Twitter, del recorrido de la exposición y actividades asociadas.
- El diseño de la guía “La corresponsabilidad en el entorno empresarial. Desarrollando nuevos valores en la gestión empresarial: corresponsabilidad e igualdad. Esta guía se ha elaborado exclusivamente en formato .pdf para su difusión, bien desde la propia web, bien a través del correo electrónico.
- La creación del microsite “En qué trabajarás dentro de diez años”.
- La creación de tres emailings y su distribución a través del correo electrónico a cerca de once mil empresas.

FUNDACIÓN ONCE

CAMPAÑA DE MARKETING VIRAL LUÍS CASTRO

DESCRIPCIÓN

Una de las buenas prácticas realizadas por Fundación ONCE durante el año 2011 consistió en la ejecución de la campaña de marketing viral 'video curriculum de Luís Castro'. A través de este video publicado en Youtube <http://www.youtube.com/watch?v=ODuZadx4HzM>, un joven con síndrome de Down que se hace llamar Luís Castro se dirige sin complejos a los empresarios para pedirles una oportunidad laboral y sin evitar asuntos tan delicados como los incentivos a la contratación de personas con discapacidad. Nada más publicarse, el video se empezó a propagar a velocidad de crucero a través de *emails*, redes sociales y *blogs*.

Esta novedosa acción de comunicación partió de la detección -a través de un estudio realizado por un instituto de investigación externo- de la falta de conocimiento del empresariado sobre las ventajas económicas que supone la contratación de personas con discapacidad. Este problema unido a la elevada tasa de inactividad de los españoles con discapacidad fue uno de los que se pretendió abordar con esta acción.

Los objetivos que se pretendían alcanzar con esta acción de comunicación eran los siguientes:

- Solicitar a los empresarios una oportunidad para que las personas con discapacidad puedan demostrar su valía laboral,
- Informar a los empresarios de los beneficios económicos que conlleva la contratación de personas con discapacidad, y
- Fomentar la actividad de las personas con discapacidad mostrando a una persona perteneciente a este colectivo buscando empleo.

RAZONES PARA CONSIDERARLA BUENA PRÁCTICA

Por el alto grado de cobertura obtenido sobre la población objetivo de la acción de comunicación

El video currículum de Luís Castro ha sido visto más de 256.000 veces en Youtube pudiendo considerarse uno de los grandes éxitos de marketing viral de los últimos años en España. En tan sólo cuatro días y sin necesidad de enviar nota de prensa, el video alcanzó las 100.000 descargas, lo que es un indicador de su rápida viralización.

La notable repercusión mediática que el video obtuvo también contribuyó a que la noticia del video llegase a un mayor número de personas.

Por el uso de recursos innovadores en su presentación y desarrollo

El video curriculum de Luís Castro atrajo el interés de los medios de comunicación incluso antes del lanzamiento de la nota de prensa, lo que demuestra que su contenido por sí sólo tiene un alto nivel atracción mediática.

Medios impresos tan influyentes como El País, ABC, La Vanguardia, La Razón o La Gaceta -por citar sólo a algunos- y programas de televisión como *Las Mañanas* de La 1, *La Mañana* de Antena 3 o los informativos de Telecinco o de La Cuatro se hicieron eco del video curriculum en los días inmediatos posteriores a su publicación

en Youtube. El viral también fue noticia en la radio donde importantes cadenas como RNE, ABC Punto Radio o Radio Euskadi entrevistaron a directivos de Fundación ONCE y FSC Inserta para informarse sobre la campaña.

A día de hoy, estos son las cifras correspondientes a su repercusión mediática desglosadas por medios:

- Entrevistas y reportajes en televisión: 17
- Entrevistas en radio: 11
- Reportajes en prensa impresa: 10
- Repercusiones en prensa digital generalista: 283
- Repercusiones en blogs: 79

Según el informe remitido por la agencia de *clipping* DosyMedia, la inversión económica que hubiese sido necesaria para alcanzar el impacto mediático obtenido supera el medio millón de euros. Sin embargo, el coste de la producción y propagación del viral equivale a poco más de 10.000 euros lo que es un indicador de la eficacia obtenida en el gasto de los fondos públicos europeos.

Por la evidencia de un alto grado de calidad de esta acción de comunicación

Para asegurar el cumplimiento de los estándares de calidad que se requieren para llevar a cabo esta acción de comunicación, FSC Inserta abrió un procedimiento de concurrencia para la ejecución de la campaña, resultando adjudicataria del mismo la reputada agencia publicitaria catalana Tiempo BBDO, creadora de virales tan famosos como Amo a Laura para la MTV y Levántate ZP para la Campaña del Milenio de la ONU.

Otro indicador importante son los 1.971 “me gusta” introducidos en el canal Youtube por sólo 48 “no me gusta”, lo cual significa que el video ha recibido el aval de más del 90% de los internautas españoles.

Otro dato a resaltar es el hecho de que un líder de opinión tan importante en el mundo del *coaching* y la consultoría en empleo 2.0. y con decenas de miles de seguidores en Twitter como Alfonso Alcántara publicase un artículo en su blog sobre el viral de Luís Castro bajo el título *El mejor video curriculum que he visto, por diez razones*. En ese artículo va desgranando los diez motivos que justifican ese titular: sin hipocresía, puesta en valor, discurso, seguridad, puesta en escena, comunicación no verbal, sencillez, disposición, brevedad y humanidad.

Por la adecuación de los objetivos perseguidos

La credibilidad del viral y del mensaje que pretende transmitir viene avalada por los setenta y cinco mensajes de apoyo y las catorce ofertas de trabajo recibidas en el *email* ficticio de Luís Castro.

Expresiones como “si tuviera una empresa, te contrataba; no lo dudaría” o “por favor, remítanos su curriculum vitae” o “esa es la actitud” o “señor Luís Castro, usted me inspira; es usted un ejemplo de que si queremos, podemos” ponen de relieve el grado de identificación de la sociedad española con el viral.

Una de las razones del alto nivel de credibilidad obtenido reside en el hecho de que la agencia publicitaria siguiese la estrategia de hacer un discurso directo y sincero para que el mensaje llegase a más gente y de forma más profunda.

Por el uso de las nuevas tecnologías de la información

Esta acción de comunicación es un buen ejemplo de cómo con un buen contenido se puede llegar a cientos de miles de personas gracias exclusivamente a las nuevas tecnologías.

Para la propagación del mensaje que aparecía en el video de Luís Castro se han utilizado exclusivamente los siguientes instrumentos tecnológicos:

- Youtube
- Emails
- Facebook
- Twitter
- LinkedIn
- Tuenti
- Página web de Por Talento
- Página web institucional de FSC Inserta
- El periódico digital Solidaridad Digital

El resultado está a la vista: más de 255.000 visitas en Youtube.

Además, gracias a esta acción de comunicación, FSC Inserta y Por Talento han conseguido ampliar su base de seguidores en Twitter (de 465 a 551), en Facebook (de 1620 a 1.753) y en LinkedIn (de 114 a 392).

INSTITUTO DE LA MUJER

Taller para la promoción del acceso y uso de las TIC de las mujeres rurales

Contexto

El uso de las TIC disminuye con la densidad de la población, dándose importantes diferencias en las zonas rurales respecto a las zonas urbanas, tanto en hombres como en mujeres, aunque sigue siendo menor entre las mujeres.

Las dificultades de acceso a las tecnologías de la información y de la comunicación, constituyen uno de los obstáculos para el desarrollo del medio rural. Sin embargo, las oportunidades que brindan las TIC son múltiples lo cual puede contribuir a disminuir el aislamiento que sufren las zonas rurales y a facilitar la comunicación entre las personas, ampliar conocimientos, creación de redes, etc. por lo que suponen una herramienta indispensable para conseguir la transformación social en el medio rural y la igualdad de género.

Por otra parte, reducir la brecha digital es uno de los objetivos del Plan de Acción para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Sociedad de la Información 2009-2011 y del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011, los cuales también persigue el Instituto de la Mujer.

Así, el taller para la promoción del acceso y uso de las TIC de las mujeres rurales ha supuesto una experiencia piloto en el ámbito rural que se desarrolló en S. Emiliano de Babia, municipio de menos de 1.000 habitantes en León.

El contenido a impartir consistió en un taller práctico de 22 horas totales de duración, vinculándose el aprendizaje a la realización de tertulias en red. El taller se desarrolló durante el mes de noviembre de 2011 en las instalaciones del Ayuntamiento que cuenta con una sala con 12 ordenadores y en él participaron 12 mujeres.

Se presenta como una buena práctica por:

El uso de recursos innovadores

El uso de los recursos innovadores está presente desde su diseño y desarrollo. Se enseña de forma práctica el uso de las principales herramientas de comunicación, de intercambio de archivos, de sistemas de localización y producción de archivos multimedia, a través de Internet, fomentando la comunicación interactiva y la comunidad virtual a partir de la afinidad personal y los intereses comunes de las mujeres de un territorio determinado.

Se adapta el contenido del taller a los intereses del grupo y el uso de una metodología participativa permite integrar en el grupo de mujeres con diversos niveles educativos y de nivel de usuarias de Internet.

La adecuación de los contenidos a los objetivos perseguidos

La actuación cumple con los criterios de adecuación a los objetivos perseguidos, en este caso el objetivo general era el de disminuir la brecha de género en el acceso y uso de las TIC en mujeres con una situación de partida más desventajosa, mujeres del ámbito rural priorizando a aquellas de 45 a 65 años, siendo los objetivos específicos el enseñar de forma práctica las principales herramientas de comunicación, de intercambio de archivos, de sistemas de localización y producción de archivos multimedia a través de internet, así como las aplicaciones para ejercer la ciudadanía activa, el fomentar la comunicación interactiva, el formar una comunidad virtual a partir de la afinidad personal y los intereses comunes.

La incorporación de criterios de Igualdad de Oportunidades

Incorpora criterios de IO mediante el objetivo general de perseguir la reducción de la brecha digital de género en el uso de las TIC, y el objetivo específico de contribuir a que las mujeres participantes identifiquen estereotipos y roles de género a través de un cuestionario que se entrega el primer día trabajando los conceptos planteados y evaluándose al finalizar el taller.

La 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 los materiales utilizados la mención de la cofinanciación con las obligaciones que conlleva para el beneficiario y el logo y la leyenda del FSE.

La evidencia de un alto grado de calidad

La alta calidad del trabajo es demostrable normativamente ya que está certificado bajo norma ISO 9001:2008 y certificado por BVQI. Este sistema basado en procesos busca la mejora continua del sistema según el siguiente modelo:

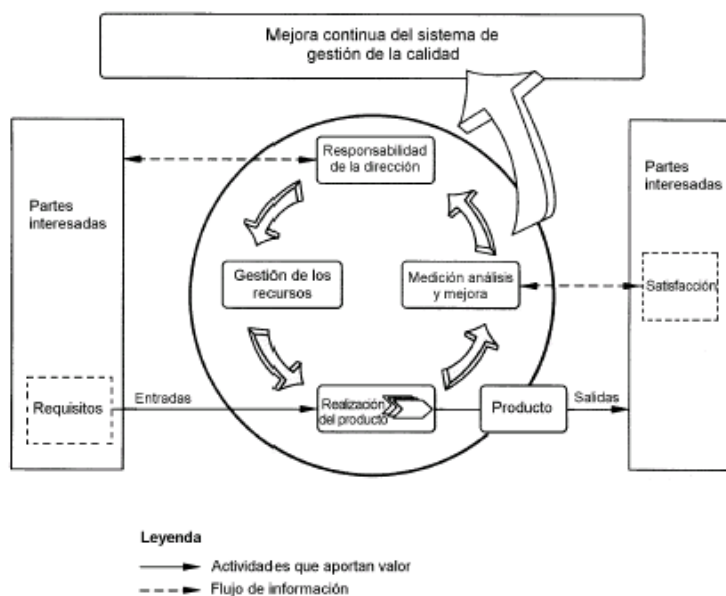


Figura 1. Modelo de un sistema de gestión de la calidad basado en procesos

Así, se han establecido los siguientes procesos para la ejecución del proyecto: Planificación de la realización de la formación; Diseño de la formación; Impartición de la formación; Desarrollo y seguimiento de la formación; Revisión de la satisfacción de las personas beneficiarias. Todos estos procesos están documentados con sus correspondientes registros.

El uso de nuevas tecnologías de la información

El uso de las nuevas tecnologías de la información es la herramienta que se utiliza para la realización del proyecto. Además de los talleres de formación en TIC, se realizó una videoconferencia en la que se implicaron el alcalde de S. Emiliano, una Concejala y un grupo de personas vecinas del municipio.

En definitiva, con esta actuación se favorece el acercamiento de las mujeres a las instituciones mediante las nuevas tecnologías y se impulsa el sentido de participación social; además el incorporar en las tertulias virtuales a personal de las instituciones y a personas que no han participado en el curso favorece el sentimiento de empoderamiento de las mujeres participantes que actúan como “tutoras” del resto.

La difusión del Programa Entra.net se ha realizado en el municipio mediante bandos municipales, carteles, correos electrónicos enviados a informantes clave del municipio y tarjetas de invitación. Asimismo, se ha recogido en diferentes medios de comunicación en versión digital en el Diario de León, la Crónica de León y el blog de Babia.net.



Cartel de difusión en el municipio

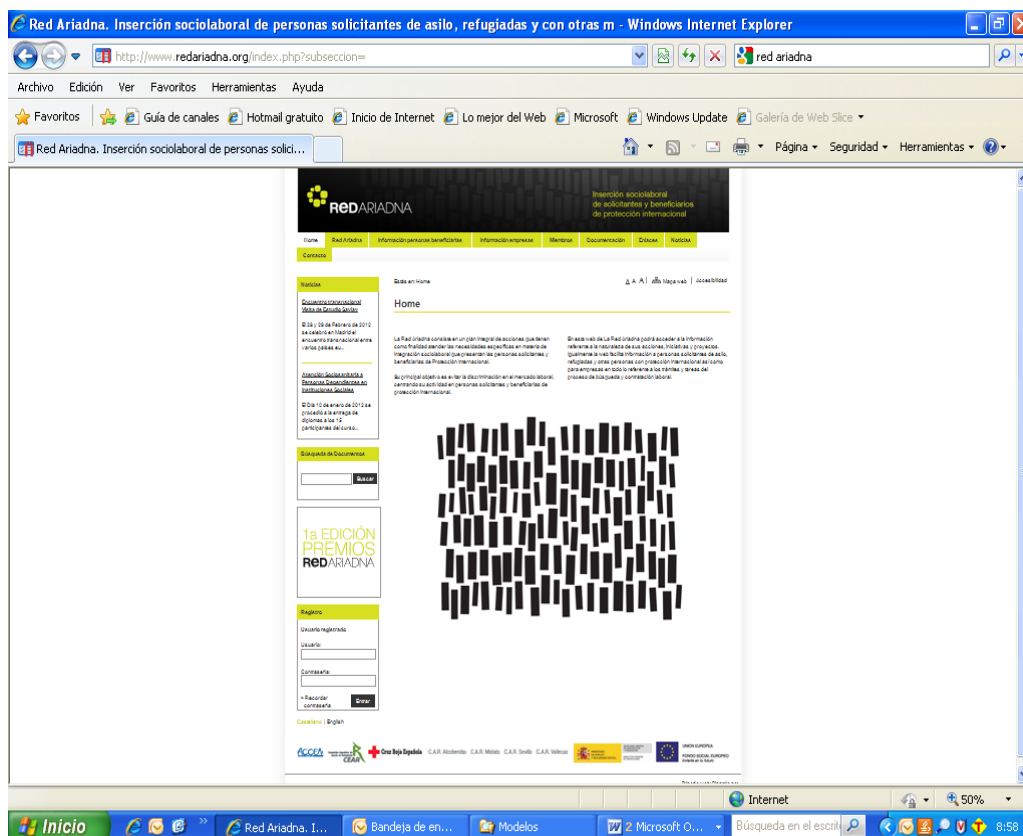
Blog del municipio Babia.net



SG INTEGRACIÓN DE INMIGRANTES

Este Organismo Intermedio propone como una buena práctica de información y difusión al programa ejecutado por la RED ARIADNA centrándonos en su página Web.

<http://www.redariadna.org/index.php>



Colectivo de atención: Personas solicitantes de asilo, refugiadas y con otras medidas de protección internacional, en situación de desempleo o precariedad laboral, con dificultades de inserción sociolaboral.

El procedimiento de intervención con las personas objeto de atención es el correspondiente a Itinerarios individualizados de inserción laboral, llevándose a cabo en los Centros de Acogida a Refugiados del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (antiguo Mº. de Trabajo y Seguridad Social) sitios en Alcobendas, Vallecas, Mislata y Sevilla, así como en las delegaciones de las entidades Cruz Roja Española (CRE), Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR) y Asociación Comisión Católica Española de Migración (ACCEM) de las Comunidades Autónomas de Andalucía, Asturias, Canarias, Cantabria, Castilla-La Mancha, Castilla y León, Cataluña, C. Valenciana, Extremadura, Madrid y País Vasco.

De entre los objetivos fundamentales de la Red en las acciones desarrolladas durante 2011 destacan:

- ✓ Dotar a las personas beneficiarias de las habilidades y destrezas comunicativas, sociales y culturales propias de la sociedad de acogida, de forma que puedan afrontar con autonomía su integración social y laboral.
- ✓ Facilitar a estas personas los conocimientos, habilidades, cualificación profesional y estrategias necesarios para acceder al mercado de trabajo.
- ✓ Fomentar la intermediación social y laboral.

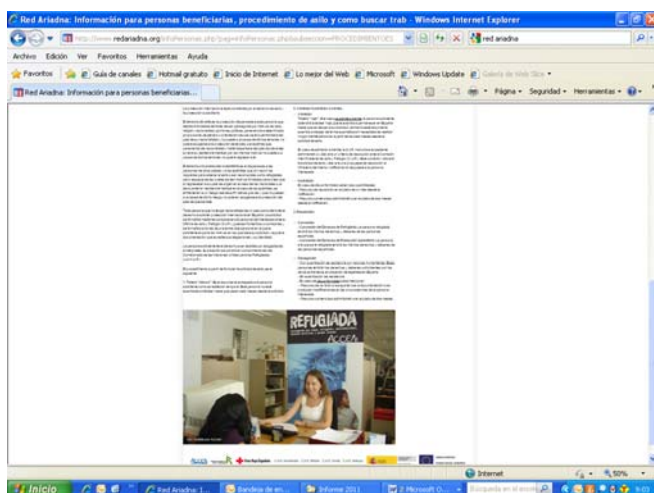
En la realización de este programa la Red Ariadna desarrolla ejes comunes complementarios de coordinación entre entidades y servicios, intercambio de información mediante redes, acciones por la igualdad de oportunidades y campañas de sensibilización y formación del personal técnico implicado en la ejecución de las actuaciones. En concreto, son las de:

- o Formación de Formadores: mediante un plan de formación a largo plazo, dotan de herramientas que faciliten su trabajo a los equipos de profesionales.
- o Sensibilización: orientada a reforzar los aspectos positivos de la inclusión de las personas solicitantes y beneficiarias.
- o Transnacionalidad: dirigida a constituir un grupo de trabajo con entidades europeas afines

Las acciones comunes de todos los componentes de la Red se realizan en:

- ✓ EJE 2: Itinerarios integrados de inserción laboral, acciones de sensibilización y formación de formadores. El total de personas beneficiarias atendidas han sido 2.091, de ellas 1.591 hombres y 570 mujeres. Además de las acciones comunes, cada una de las entidades y centros han llevado a cabo otras de las comprendidas en este Eje, que quedan reflejadas en "FSE 2007".
- ✓ EJE 4: Acciones de transnacionalidad y fomento al apoyo e intercambio de buenas prácticas.
 - o En Formación de Formadores (Eje 2) se ha realizado una acción formativa conjunta, "Gestión de la diversidad en la intermediación y la prospección empresarial y otras medidas de fomento del empleo para colectivos específicos", en Madrid, durante los días 21 y 22 de noviembre de 2011.
 - o En Fomento al apoyo e intercambio de buenas prácticas (Eje 4) destaca:
 - I Premio Red Ariadna Dic 2010
 - Formación sobre certificación de la competencia
 - Sensibilización en Institutos de enseñanza secundaria
 - Talleres de conocimiento del contexto del mercado de trabajo y/o contexto formativo

En cuanto al Plan de Comunicación, la Red como tal cumple con las normas de información y publicidad, en todos sus documentos, en los soportes publicitarios y otros figura el logo del FSE. Tanto en las acciones llevadas a cabo con las personas solicitantes de asilo, refugiadas o con otras medidas de protección internacional por cada uno de los miembros de la Red Ariadna, como en las acciones comunes realizadas de formación, sensibilización y transnacionalidad.



La propuesta de la página Web como buena práctica viene basada en:

El uso de recursos innovadores en su presentación y desarrollo:

Su diseño, que aúna abundante y útil información, iniciada con la explicación de la composición de la Red, sus objetivos, tipo de acciones, en las que de forma significativa se incluye una fotografía de uno de los CAR.

Ilustra cada página con fotografías que hacen más ameno y comprensible el texto, al tiempo que se muestra un buen ejemplo de red: todas las entidades figuran en un pie de página o en otro.

El alto grado de cobertura sobre la población objetivo de la acción:

Se establecen diferencias sobre las informaciones incluidas en función del público al que se dirige, facilitando de esta manera el acceso y búsqueda de posibles personas beneficiarias así como de las empresas interesadas.

Adecuación con el objetivo general de difusión de los fondos:

Incluye un bien surtido apartado de documentación, que comprende disposiciones jurídicas internacionales o nacionales, pero también documentos de especial interés en la materia.

Por otro lado, difunde la cofinanciación del FSE en cada una de sus páginas al figurar el logotipo en todas ellas junto al de los miembros de la Red Ariadna.

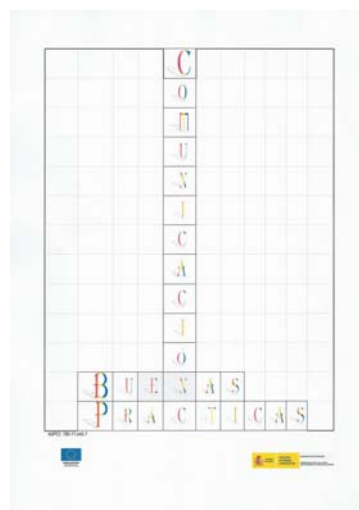
En último término es reseñable que, como fórmula para mayor divulgación, los textos se proporcionan en castellano y en inglés, así mismo se facilitan indicaciones minuciosas sobre accesibilidad.

UAFSE

Se presenta como ejemplo de buena práctica, por parte de la Autoridad de Gestión del FSE, las ediciones de apoyo al seguimiento de información y publicidad "La Evaluación de los Planes de Comunicación FSE" y "Buenas Prácticas en Comunicación", que han servido para difundir y sistematizar los trabajos realizados en comunicación por los organismos responsables de los Planes de Comunicación.

Se considera que es una "buena práctica":

Por la adecuación de los contenidos a los objetivos perseguidos, ya que desde su inicio se pretendía realizar una recopilación de los trabajos realizados, desde la evaluación hecha a los Planes de Comunicación FSE y sobre la experiencia de productos y acciones de comunicación de éstos desarrolladas en este período.



Por haber incorporado criterios de Igualdad de oportunidades, tanto en los contenidos documentales como en la distribución de ambas publicaciones.

Por la adecuación con el objetivo general de difusión de los Fondos, puesto que el objetivo básico de las ediciones ha sido el de ofrecer un producto de difusión sobre las herramientas de comunicación utilizadas por los organismos que implementan el FSE, cuyo objetivo último es el dar a conocer la labor de los Fondos.

Por el alto grado de cobertura sobre la población objetivo de la acción de comunicación. Los trabajos desarrollados versan sobre las actuaciones realizadas por todos los organismos que participan en las políticas y programas del FSE y son de utilidad a: representantes institucionales de la Comisión Europea y de la Administración General del Estado responsables de los Fondos Comunitarios; representantes de las CC.AA y de organismos actualmente implicados en el desarrollo y la gestión del FSE, ONGs e interlocutores sociales.

Por el uso de nuevas tecnologías de la información, al haberse difundido a través de la página Web de la Autoridad de Gestión.